Supplemento ordinario alla " Gazzetta Ufficiale " n. 69 del 15 marzo 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA | Roma - Giovedì, 15 marzo 1962 | SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-36
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO-LIBRERIA DELLO STATO-PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. **1645.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei dirigenti e degli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali delle provincie di Firenze, Pistoia, Potenza.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. **1646.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese molitorie artigiane della provincia di Rovigo.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. **1647.**

Norme sul trattamento economico e normativo, dei dirigenti e degli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali della provincia di Pavia.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. **1648.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei dirigenti e degli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali della provincia di Brescia.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. **1649.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane di pitturazione e decorazione della provincia di Taranto.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. **1650.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane della provincia di Belluno.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. 1645.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dirigenti e degli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali delle provincie di Firenze, Pistoia, Potenza.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 6 agosto 1957, per i dirigenti di aziende agricole e forestali;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 ottobre 1958, per gli impiegati di aziende agricole e forestali;

Visto l'accordo nazionale di scala mobile 26 aprile 1954, per i dirigenti e gli impiegati di aziende agricole e forestali;

Visti, per la provincia di Firenze:

il patto collettivo integrativo 22 dicembre 1950, stipulato tra l'Associazione Agricoltori e l'Associazione Dirigenti di Aziende Agricole e Forestali;

il patto collettivo integrativo 6 novembre 1951, stipulato tra il Sindacato Provinciale della Mezzadria, il Sindacato Provinciale Proprietari Conduttori in Economia, il Sindacato Provinciale degli Affittuari Conduttori in Economia, il Sindacato Provinciale della Colonia Parziaria e Forme Associative Varie e la Associazione Provinciale Dirigenti ed Impiegati di Aziende Agricole e Forestali;

l'accordo collettivo integrativo 1 dicembre 1953;

l'accordo collettivo integrativo 2 gennaio 1959;

l'accordo collettivo integrativo 1 settembre 1958;

tutti stipulati tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori e l'Associazione Provinciale Dirigenti ed Impiegati di Aziende Agricole e Forestali;

Visto, per la provincia di Pistoia, il patto collettivo integrativo 27 dicembre 1952, l'allegato, e relativa tabella, stipulato tra l'Unione degli Agricoltori e l'Associazione Dirigenti ed Impiegati di Aziende Agricole e Forestali;

Visti, per la provincia di Potenza:

il contratto collettivo integrativo 18 luglio 1957, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori e il Sindacato Provinciale Dirigenti e Impiegati Agricoli;

l'accordo collettivo integrativo 8 agosto 1959, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto 18 luglio 1957;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 4 della provincia di Firenze, in data 15 luglio 1960, n. 12 della provincia di Pistoia, in data 31 agosto 1960, n. 1 della provincia di Potenza, in data 28 gennaio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, relativamente ai dirigenti ed agli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti da aziende agricole e forestali:

per la provincia di Firenze, il patto collettivo integrativo 22 dicembre 1950, il patto collettivo integrativo 6 novembre 1951, l'accordo collettivo integrativo 1 dicembre 1953, l'accordo collettivo integrativo 2 gennaio 1959, l'accordo collettivo integrativo 1 settembre 1958;

per la provincia di Pistoia, il patto collettivo integrativo 27 dicembre 1952;

per la provincia di Potenza, il contratto collettivo integrativo 18 luglio 1957, l'accordo collettivo integrativo 8 agosto 1959;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dirigenti e gli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali delle provincie di Firenze, Pistoia, Potenza.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 11 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 19 febbraio 1962
Atti del Governo, registro n. 143, foglio n. 156 — VILLA

PATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 22 DICEMBRE 1950 PER I DIRIGENTI E GLI IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Il giorno 22 dicembre 1950, in Firenze,

tra

l'Associazione Agricoltori della Provincia di Firenze, rappresentata dal suo Presidente ing. *Giuliano Gondi*.

l'Associazione Dirigenti ed Impiegati di Aziende Agricole e Forestali della provincia di Firenze, rappresentata dal suo Presidente comm. *Mario Ancillotti;*

è stato stipulato il presente Patto provinciale Integrativo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per dirigenti e impiegati di aziende agricole e forestali, stipulato in Roma il 19 luglio 1949 fra le Federazioni e Associazioni nazionali di categoria aderenti alla Confagricoltura.

APPLICABILITÀ

In conformità a quanto disposto dal sopra citato Contratto nazionale, il presente Patto provinciale si applica esclusivamente ai dirigenti e impiegati agricoli regolarmente iscritti alla stipulante Associazione dirigenti ed impiegati di aziende agricole e forestali della provincia di Firenze.

DECORRENZA

Il presente Patto provinciale decorre dal 1° febbraio 1950.

CLASSIFICAZIONE DELLE AZIENDE

Piccole Aziende: Con reddito dominicale imponibile, resultante dalla cartella esattoriale 1945, inferiore a L. 35.000.

Medie Aziende: Con reddito dominicale imponibile, resultante dalla cartella esattoriale 1945, da L. 35.000 a L. 100.000.

Grandi Aziende: Con reddito dominicale imponibile, resultante dalla cartella esattoriale 1945, superiore a L. 100.000.

CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

Impiegati di concetto:

Direttori: Sono qualificati tali gli impiegati muniti di procura espressa o tacita rilasciata dal datore di lavoro e che con autonomia di concezione ed apporto di iniziativa collaborano direttamente col conduttore o chi per esso nella organizzazione dell'azienda nel campo tecnico o amministrativo od in entrambi, per il maggior rendimento di essa.

Agenti: Sono qualificati agenti o fattori gli impiegati che, con riferimento alle direttive generali ricevute dal conduttore o chi per esso, con una certa autonomia di concezione ed apporto di iniziativa tecnica collaborano alla gestione dell'azienda esplicando quelle funzioni ed esercitando quelle facoltà loro affidate secondo le consuetudini locali.

Capi reparto e contabili: Sono qualificati capi reparto quegli impiegati che, in base alle direttive ricevute, esplicano la loro attività professionale sovraintendendo alla gestione dei reparti cui sono specificatamente addetti, con corrispondente responsabilità tecnica.

Sono qualificati contabili quegli impiegati che assolvono compiti completi e specifici in ordine alla contabilità.

Sottoagenti e addetti alla contabilità: Sono qualificati tali gli impiegati che in base alle disposizioni loro impartite e curando l'esecuzione di esse, esplicano funzioni di concetto nel ramo tecnico o amministrativo, rispondendo di fronte ai superiori da cui dipendono della esatta esecuzione degli speciali compiti loro assegnati.

Impiegati d'ordine:

Addetti a servizi o reparti: Sono qualificati tali gli impiegati che, seguendo la guida e le istruzioni del datore di lavoro o degli impiegati di concetto, curano il disbrigo di operazioni colturali e le lavorazioni industriali, vigilando sull'opera e la disciplina dei dipendenti, ovvero curano il disbrigo di operazioni inerenti alla contabilità, ragioneria, amministrazione e simili, rispondendo dei risultati delle attività cui sono specificatamente proposti e così pure dei capitali, materiali, documenti ecc., ricevuti in consegna.

Assistenti o ausiliari: Sono qualificati tali gli impiegati che, secondo gli ordini ricevuti caso per caso, svolgono una o più delle seguenti mansioni: curano la esecuzione di determinati tipi di lavori assegnandoli

agli operai e coloni, secondo le particolari attitudini di questi, dispongono provvedimenti disciplinari, distribuiscono ai lavoratori terreni in compartecipazione, assistono alla esatta esecuzione dei lavori colturali ed alla raccolta dei prodotti, nonchè degli altri lavori di manutenzione ordinaria ed in genere assolvono il compito di diretta assistenza e vigilanza sui coloni e sui lavoratori ai fini del loro migliore rendimento produttivo, ed hanno facoltà di redigere i mensili.

All'assistente o ausiliario che sia l'unico impiegato addetto ad una piccola azienda può essere affidata anche l'attuazione delle direttive generali del conduttore, ed una sommaria contabilità relativa all'andamento economico complessivo dell'azienda stessa.

Amanuensi: Sono qualificati amanuensi gli impiegati che assolvono mansioni d'ufficio di volta in volta loro ordinate.

Periodo di prova: Il periodo di prova, salvo esplicita clausola dell'impegno individuale più favorevole all'impiegato, si intende della seguente durata:

mesi 10 per dirigenti, direttori, agenti:

mesi 6 per gli altri impiegati di concetto:

mesi 3 per gli impiegati d'ordine.

Retribuzione:

Ove il datore di lavoro non sia in grado di fornire gratuitamente all'impiegato che esplica la sua attività nell'azienda un'abitazione decorosa provvista di illuminazione e sufficiente per esso e la sua famiglia, l'uso di un appezzamento per l'orto, ed il pollaio ed il prelevamento della legna necessaria per usi domestici, verranno concordate tra le parti eque maggiorazioni sugli stipendi percepiti, tenuto conto della situazione locale e delle giuste spese effettivamente sostenute dall'impiegato.

I minimi di stipendio da corrispondere agli Impiegati di Aziende Agricole sono quelli resultanti dalla seguente tabella:

CATEGORIA	Classificazione delle Aziende in base al reddito dominicale imponibile risultante dalla cartella esat. dell'anno 1945		
	Grandi Aziende superiori a L. 100.000	Medie Aziende da L. 35.000 a L. 100.000	Piccole Aziende inferiori a L. 35.000
	Lire	Lire	Lire
Impiegati di concetto:			
Direttori	37.800	33.900	30.000
Agenti	33.900	30.700	26.100
Capi reparto e contabili	28.700	26.100	—
Sottoagenti e addetti alla contabilità	22.200	22.200	22.200
Impiegati d'ordine:			
Addetti a servizi o reparti . . .	21.100	21.100	21.100
Assistenti e Ausiliari	20.900	20.900	20.900
Amanuensi	20.300	20.300	20.300

A tutti gli stipendi di cui sopra dovrà essere aggiunto il caro-vita nella misura mensile stabilita dalla legge. Per gli impiegati conviventi in Fattoria si applicano le seguenti trattenute mensili:

direttori, agenti, capi reparto e contabili L. 10.400;
sottoagenti e categorie inferiori L. 10.000.

Le trattenute di cui sopra si riferiscono alla sola persona dell'impiegato, lasciando alle parti di stabilire direttamente l'entità delle trattenute per i familiari conviventi con l'impiegato stesso

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 6 NOVEMBRE 1951 PER I DIRIGENTI E GLI IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Il giorno 6 novembre 1951, in Firenze,

tra

il SINDACATO PROVINCIALE DELLA MEZZADRIA, rappresentato dal suo Presidente sig. dott. *Giorgio Bandini*,

il SINDACATO PROVINCIALE PROPRIETARI CONDUTTORI IN ECONOMIA, rappresentato dal suo Presidente sig. avvocato *Giorgio Pozzolini*,

il SINDACATO PROVINCIALE DEGLI AFFITTUARI CONDUTTORI IN ECONOMIA, rappresentato dal suo Presidente signor comm. *Varo Ciuffi*,

il SINDACATO PROVINCIALE DELLA COLONIA PARZIARIA E FORME ASSOCIATIVE VARIE, rappresentato dal suo Presidente sig. avv. *Giuseppe De Plaisant*,

con l'intervento dell'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI, rappresentata dal suo Presidente avv. *Ubaldo Baldi Papini* e vice presidente avv. *Luigi Marrucchi*, assistiti dal dott. *Roberto Ghelardoni*, Direttore dell'Unione stessa,

e

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DIRIGENTI ED IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI, rappresentata dal suo Presidente comm. *Mario Ancillotti* e vice presidente per. agr. *Cecchi Giovanni* e dai sigg.: per. agr. *Giannotti Primo, Lapucci Ernesto, Arcari Giuseppe, Galassi Primo* e per. agr. *Nulli Tasso Riziero*,

è stato stipulato il seguente Patto integrativo provinciale da valere per i dirigenti ed impiegati di aziende agricole della provincia di Firenze:

Art. 1.

Il presente Accordo si applica esclusivamente ai dirigenti ed Impiegati di Aziende agricole e forestali regolarmente iscritti alla stipulante Associazione Provinciale di Categoria.

Art. 2.

Con decorrenza dal 1° maggio 1951 sono stati concordati i seguenti nuovi minimi di stipendio:

CATEGORIA	Classificazione delle aziende in base al reddito dominicale imponibile risultante dalla cartella esat. dell'anno 1945		
	Grandi Aziende superiori a L. 100.000	Medie Aziende da L. 35.000 a L. 100.000	Piccole Aziende inferiori a L. 35.000
	Lire	Lire	Lire
Impiegati di concetto:			
Direttori	50.000	44.500	39.000
Agenti	45.000	40.500	34.000
Capi reparto e contabili	38.200	34.000	—
Sottoagenti e addetti alla contabilità	30.000	29.500	29.000
Impiegati d'ordine:			
Addetti a servizi o reparti	27.700	27.700	27.700
Assistenti e Ausiliari	27.500	27.500	27.500
Amanuensi	26.700	26.700	26.700

Art. 3.

I suddetti minimi di stipendio sono già comprensivi dell'indennità di caro-vita prevista dalla legge 2 novembre 1944 n. 303.

Art. 4.

Dal 1° maggio 1951 è abolita l'indennità di caro-grano.

A decorrere dalla stessa data dovrà essere invece corrisposta agli impiegati, qualora ne abbiano diritto a norma del D.L.C.S. 6 maggio 1947 n. 563, l'indennità di caro-pane, nella misura di lire 520 mensili per la sola persona dell'impiegato.

Art. 5.

Per gli impiegati conviventi in fattoria si concordano le seguenti nuove trattenute mensili, sempre a decorrere dal 1° maggio 1951: per tutte le categorie lire 12.500.

Tali trattenute si riferiscono alla sola persona dell'impiegato, lasciando alle parti di stabilire direttamente l'entità delle eventuali trattenute per i familiari conviventi con l'impiegato stesso.

Art. 6.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 15 e 35 del Contratto collettivo nazionale di lavoro e ad integrazione del Patto integrativo provinciale del 22 dicembre 1950, si concorda quanto appresso:

« Ove il datore di lavoro non sia in grado di fornire gratuitamente all'impiegato che esplica la sua attività nell'azienda un'abitazione decorosa provvista di illuminazione e sufficiente per esso e la sua famiglia, l'uso di un appezzamento per l'orto ed il pollaio ed il prelevamento della legna necessaria per usi domestici, verranno concordate tra le parti eque maggiorazioni sugli stipendi percepiti tenuto conto della situazione locale e delle giuste spese effettivamente sostenute dall'impiegato ».

Ai soli effetti della liquidazione per risoluzione del rapporto di impiego, ove non vi siano accordi in merito tra le parti, si concordano le seguenti maggiorazioni percentuali sugli stipendi:

12% globalmente per abitazione, luce, legna, orto e pollaio;

10% per sola abitazione.

Art. 7.

Per gli impiegati che prestano la loro opera in più Aziende di proprietari diversi (comunemente detti spiccioli) si concorda di iniziare entro il 1° gennaio 1952 le trattative per addivenire all'accordo di cui al penultimo capoverso dell'art. 35 del Contratto nazionale.

Frattanto le due Organizzazioni concordano nel raccomandare che venga applicata alle retribuzioni degli impiegati spiccioli che erano in servizio alla data del 1° maggio 1950 una maggiorazione dell'ordine del 30%, con decorrenza 1° maggio 1951.

Art. 8.

L'eventuale trattamento di miglior favore goduto dall'impiegato dovrà essere mantenuto a titolo personale.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 1° DICEMBRE 1953 PER GLI IMPIEGATI TECNICI ED AMMINISTRATIVI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Il giorno 1° dicembre 1953, in Firenze,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI, rappresentata dal suo Presidente prof. avv. *Ubaldo Baldi Papini*, assistito dal Direttore dott. *Roberto Ghelardoni*,

e

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DIRIGENTI ED IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI, rappresentata dal suo Presidente sig. *Giovanni Cecchi*, assistito dal Segretario sig. *Ivo Spada*,

è stato stipulato il seguente accordo dei minimi di stipendio per gli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle Aziende agricole e forestali della provincia di Firenze:

Art. 1.

Il rapporto di impiego per i dipendenti di aziende agricole e forestali rimane disciplinato dal Contratto collettivo nazionale di lavoro per dirigenti ed impiegati di Aziende agricole e forestali stipulato in Roma il 19 luglio 1949 e dal Contratto integrativo provinciale del 22 dicembre 1950, salvo le clausole che fossero in contrasto con il presente accordo. Sono dichiarate decadute le clausole normative dell'accordo integrativo provinciale del 6 novembre 1951.

Art. 2.

Con decorrenza 1° dicembre 1953 il nuovo trattamento economico sarà il seguente:

CATEGORIA	Classificazione delle aziende in base al reddito dominicale imponibile risultante dalla cartella esat. dell'anno 1945		
	Grandi Aziende superiori a L. 100 000	Medie Aziende da L. 35.000 a L. 100.000	Piccole Aziende inferiori a L. 35.000
	Lire	Lire	Lire
Impiegati di concetto:			
Direttori	55.000	48.000	42.000
Agenti	50.000	44.500	37.000
Capi reparto e contabili	42.000	36.500	—
Sottoagenti e addetti alla contabilità	34.000	32.500	31.000
Impiegati d'ordine:			
Addetti a servizi o reparti	30.500	30.500	30.500
Assistenti e Ausiliari	30.000	30.000	30.000
Amanuensi	29.000	29.000	29.000

Art. 3.

I suddetti minimi di stipendio sono già comprensivi della « indennità di caro-vita » previsti dalla legge 2 novembre 1944, n. 303.

Art. 4.

Agli impiegati aventi diritto alla corresponsione del caro-pane, a norma del decreto legislativo del capo provvisorio dello Stato 6 maggio 1947, n. 563, verrà corrisposta una indennità a tale titolo di L. 520 mensili per la sola persona dell'impiegato.

Art. 5.

Per gli impiegati conviventi in fattoria le ritenute per vitto e alloggio sono stabilite con decorrenza 1° dicembre 1953 in L. 13.700 per tutte le categorie. Tali trattenute si riferiscono alla sola persona dell'impiegato lasciando alle parti di stabilire direttamente l'entità delle eventuali trattenute per i familiari conviventi con l'impiegato stesso.

Art. 6.

Le parti contraenti prendono reciproco impegno di svolgere ogni possibile loro azione perchè i lavori, già iniziati presso le rispettive Organizzazioni nazionali per l'applicazione della scala mobile alle categorie impiegatizie, dipendenti da aziende agricole e forestali, vengano portati a buon fine con la maggior sollecitudine possibile.

Art. 7.

L'eventuale trattamento di miglior favore goduto dall'impiegato dovrà essere mantenuto a titolo personale.

Art. 8.

Per gli impiegati che prestano la loro opera in più aziende di proprietari diversi (comunemente detti spiccioli), le due Organizzazioni contraenti indicano a carattere orientativo un trattamento economico in lire 30.000 annue a podere con decorrenza 1° dicembre 1953.

Qualora l'agente di più aziende disimpegni invece mansioni inferiori a quelle normali svolte dall'agente agricolo, le parti concorderanno direttamente compensi inferiori a quello sopra indicato.

A parte verranno rimborsate, a tariffa o a forfait, le spese vive per raggiungere l'azienda.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2 GENNAIO 1959 PER GLI IMPIEGATI AGRICOLI CHE PRESTANO LA LORO OPERA CONTEMPORANEAMENTE IN PIÙ AZIENDE AGRICOLE DI PROPRIETARI DIVERSI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Il giorno 2 gennaio 1959, in Firenze,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI DI FIRENZE, rappresentata dal suo Presidente principe dott. *Tommaso Corsini,* assistito dal Direttore dott. *Roberto Ghelardoni,*

e

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DIRIGENTI ED IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DI FIRENZE, rappresentata dal suo Presidente per. agr. *Alvaro Frangioni,* assistito dal Segretario sig. *Ivo Spada,* in applicazione degli artt. 4 e 37 del vigente Contratto nazionale per gli impiegati di aziende agricole e forestali;

Visti gli accordi provinciali del 9 maggio 1952 e 1° dicembre 1953, è stato stipulato il seguente accordo economico integrativo provinciale da valere per gli impiegati agricoli della provincia di Firenze che prestano la loro opera contemporaneamente in più aziende di proprietari diversi.

Art 1.

Richiamandosi al disposto dell'art. 4 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati di aziende agricole e forestali stipulato in Roma il 21 ottobre 1958, si conferma che nella prestazione d'opera contemporanea in più aziende, di proprietari diversi, nasce la qualifica impiegatizia quando i rapporti di lavoro sono caratterizzati dall'insieme dei seguenti fondamentali elementi:

a) rapporto continuativo fra i due contraenti;

b) collaborazione riferita al complesso della gestione aziendale:

c) vincolo di dipendenza dal datore di lavoro;

d) remunerazione periodica, comunque stabilita, del prestatore d'opera.

In mancanza della coesistenza dei quattro elementi sopra elencati il rapporto è da considerarsi di libera professione e quindi non disciplinabile nè dalle norme del contratto nazionale nè dal presente accordo economico.

Art. 2.

In ottemperanza a quanto disposto dal penultimo capoverso dell'art. 37 del summenzionato Contratto nazionale di lavoro e a modifica degli accordi provinciali del 9 maggio 1952 e 1° dicembre 1953, il trattamento economico degli agenti di più aziende di proprietari diversi, comunemente detti « spiccioli », e ai quali sia riconosciuto, giusto quanto disposto all'articolo precedente, la qualifica impiegatizia e che disimpegnino tutte le normali attività degli agenti agricoli, è fissato a carattere orientativo in L. 36.000 annue a podere, a decorrere dal 1° gennaio 1959.

Qualora l'Agente di più aziende disimpegni mansioni inferiori a quelle normali svolte dall'agente agricolo, le parti concorderanno direttamente compensi inferiori a quello sopra indicato.

Si conferma che a parte verranno rimborsate a tariffa o a forfait le spese vive per raggiungere l'Azienda.

Art. 3.

Lo stipendio convenuto ed il lavoro richiesto dovranno essere precisati nella lettera di assunzione.

Art. 4.

Le due Organizzazioni firmatarie provinciali si impegnano ad incontrarsi entro il mese di dicembre di ogni anno per riesaminare il trattamento economico orientativo da valere per l'annata successiva, in relazione alle variazioni di Scala Mobile per le categorie impiegatizie dell'agricoltura.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 1° SETTEMBRE 1958 PER GLI IMPIEGATI DELLE AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Il giorno 1° settembre 1958, in Firenze,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI,

e

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DIRIGENTI ED IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI,

si è proceduto, in ottemperanza a quanto stabilito con verbale n. 26 della Commissione Interconfederale Paritetica di cui all'art. 10 dell'Accordo nazionale di scala mobile per gli stipendi agli impiegati agricoli, ad apportare, con decorrenza 1° agosto 1958, la maggiorazione prevista dai verbale suddetto del 3,37% agli stipendi in vigore al 31 luglio 1958. Pertanto le nuove retribuzioni, a decorrere dal 1° agosto 1958, sono le seguenti:

CATEGORIA	Classificazione delle Aziende in base al reddito dominicale imponibile risultante dalla cartella esat. dell'anno 1945		
	Grandi Aziende superiori a L. 100.000	Medie Aziende da L. 35.000 a L. 100.000	Piccole Aziende inferiori a L. 35.000
	Lire	Lire	Lire
Impiegati di concetto:			
Direttori	65.000	57.000	50.000
Agenti	60.000	53.000	44.000
Capi reparto e contabili	50.000	44.000	—
Sottoagenti e addetti alla contabilità	41.000	39.000	37.000

CATEGORIE	Classificazione delle Aziende in base al reddito dominicale imponibile risultante dalla cartella esat. dell'anno 1945		
	Grandi Aziende superiore a L. 100.000	Medie Aziende da L. 35.000 a L. 100.000	Piccole Aziende inferiori a L. 35.000
	Lire	Lire	Lire
Impiegati d'ordine:			
Addetti a servizi o reparti	36.500	36.500	36.500
Assistenti e Ausiliari	35.500	35.500	35.500
Amanuensi	34.500	34.500	43.500

I suddetti minimi di stipendio sono già comprensivi dell'indennità di caro-vita prevista dalla legge 2 novembre 1944, n. 303.

Agli impiegati aventi diritto alla corresponsione dell'indennità di caro-pane, a norma del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato n. 563, verrà corrisposta a tale titolo la somma di L. 520 mensili per la sola persona dell'impiegato.

Per gli impiegati conviventi in fattoria, le ritenute rimangono stabilite in L. 14.000 per tutte le categorie. Tali ritenute si riferiscono alla sola persona dell'impiegato, lasciando libertà alle parti di stabilire direttamente l'entità delle eventuali ritenute per i familiari conviventi con l'impiegato stesso.

L'eventuale trattamento di miglior favore goduto dall'impiegato dovrà essere mantenuto a titolo personale.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

PATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 27 DICEMBRE 1952 PER I DIRIGENTI E GLI IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI PISTOIA

Il giorno 27 dicembre 1952, in Pistoia,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI DELLA PROVINCIA DI PISTOIA, rappresentata dal suo Presidente dottor *Vanni Torrigiani*, assistito dal dott. *Aldo Cocco*,

e

l'ASSOCIAZIONE DIRIGENTI ED IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI PISTOIA, rappresentata dal suo Presidente cav. *Guido Falorni*, assistito dal dott. *Leopoldo Carobbi*,

è stato stipulato il presente Patto provinciale integrativo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti ed impiegati di aziende agricole e forestali, stipulato in Roma il 19 luglio 1949 fra le Federazioni e Associazioni nazionali di categoria aderenti alla Confagricoltura.

APPLICABILITÀ

In conformità a quanto disposto dal sopra citato Contratto nazionale, il presente Patto provinciale si applica esclusivamente ai dirigenti ed impiegati di aziende agricole e forestali della provincia di Pistoia, regolarmente iscritti alla stipulante Associazione di categoria.

DECORRENZA

Il presente Patto provinciale decorre dal 1° gennaio 1952.

CLASSIFICAZIONE DELLE AZIENDE

Grandi Aziende: Con reddito dominicale imponibile risultante dalla cartella esattoriale anno 1945 superiore alle L. 80.000.

Medie Aziende: Con reddito dominicale imponibile risultante dalla cartella esattoriale anno 1945 da lire 25.000 a L. 80.000.

Piccole Aziende: Con reddito dominicale imponibile risultante dalla cartella esattoriale anno 1945 inferiore alle L. 25.000.

CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

Impiegati di concetto:

Direttori: Sono qualificati tali gli impiegati muniti di procura espressa o tacita rilasciata dal datore di lavoro che con autonomia di concezione ed apporto di iniziativa collaborano direttamente col conduttore o chi per esso nella Organizzazione della azienda nel campo tecnico ed amministrativo od in entrambi, per il maggior rendimento di essa.

Agenti: Sono qualificati agenti o fattori gli impiegati che, con riferimento alle direttive generali ricevute dal conduttore o chi per esso, con una certa autonomia di concezione ed apporto di iniziativa tecnica collaborano alla gestione della azienda applicando quelle funzioni ed esercitando quelle facoltà loro affidate secondo le consuetudini locali.

Capi reparti e contabili: Sono qualificati Capi reparto quegli impiegati che, in base alle direttive ricevute, esplicano la loro attività professionale sovraintendendo alla gestione dei reparti cui sono specificatamente addetti, con corrispondente responsabilità tecnica.

Sono qualificati contabili quegli impiegati che assolvono compiti completi e specifici in ordine alla contabilità.

Sottoagenti e addetti alla contabilità: Sono qualificati tali gli impiegati che, in base alle disposizioni loro impartite e curando l'esecuzione di esse, esplicano funzioni di concetto nel ramo tecnico e amministrativo, rispondendo di fronte ai superiori da cui dipendono della esatta esecuzione degli specifici compiti loro assegnati.

Impiegati d'ordine:

Addetti a servizi o a reparti: Sono qualificati tali gli impiegati che, seguendo la guida e le istruzioni del datore di lavoro e degli impiegati di concetto, curano il disbrigo di operazioni culturali e le lavorazioni industriali, vigilando sull'opera e la disciplina dei dipendenti, ovvero curano il disbrigo di operazioni inerenti alla contabilità, ragioneria, amministrazione e simili, rispondenti dei risultati delle attività cui sono specificatamente preposti e così pure dei capitali, materiali, documenti ecc. ricevuti in consegna.

Assistenti o ausiliari: Sono qualificati tali gli impiegati che, secondo gli ordini ricevuti caso per caso, svolgono una o più delle seguenti mansioni: curano l'esecuzione di determinati tipi di lavoro assegnandoli agli operai e coloni secondo le particolari attitudini di questi, dispongono provvedimenti disciplinari, distribuiscono ai lavoratori terreni in compartecipazione, assistono alla esatta esecuzione dei lavori culturali ed alla raccolta dei prodotti; nonchè degli altri lavori di manutenzione ordinaria ed in genere assolvono il compito di diretta assistenza e vigilanza sui coloni e sui lavoratori ai fini del loro migliore rendimento produttivo, ed hanno facoltà di redigere i mensili.

All'Assistente o Ausiliario che sia l'unico impiegato addetto ad una piccola azienda può essere affidata anche l'attuazione delle direttive generali del conduttore, ed una sommaria contabilità relativa all'andamento economico della azienda stessa.

Amanuensi: Sono qualificati amanuensi gli impiegati che assolvono mansioni d'ufficio di volta in volta loro ordinato.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova, salvo esplicita clausola dell'impegno individuale più favorevole all'impiegato, si intende della seguente durata:

10 mesi per i Dirigenti, Direttori, Agenti;

6 mesi per gli altri impiegati di concetto:

3 mesi per gli impiegati d'ordine.

RETRIBUZIONI

Ove il datore di lavoro non sia in grado di fornire gratuitamente all'impiegato che esplica la sua attività nell'azienda un'abitazione decorosa provvista di illuminazione e sufficiente per esso e la sua famiglia, l'uso di un appezzamento per l'orto, il pollaio ed il prelevamento della legna necessaria per usi domestici, verranno concordate tra le parti eque maggiorazioni sugli stipendi percepiti tenuto conto della situazione locale e delle giuste spese effettivamente sostenute dall'impiegato.

MEZZI DI TRASPORTO

L'azienda è tenuta a fornire i mezzi di trasporto o a rimborsare le spese relative per i mezzi di trasporto pubblici (art. 22 del Contratto nazionale) per i viaggi compiuti per ragioni di servizio. Quando, d'accordo con il datore di lavoro, l'impiegato fornisce il proprio mezzo di trasporto, le parti concorderanno una somma mensile forfettaria da rimborsarsi al proprietario del mezzo.

Al presente patto è annesso il verbale di accordo sui nuovi minimi di stipendio per gli impiegati agricoli della provincia di Pistoia, stipulato il giorno 27 ottobre 1951.

Tabella aggiornamento stipendi impiegati tecnici di aziende agricole e forestali - in vigore dal 1° agosto 1958 (agg. punti 3,37)

QUALIFICA	Grandi Aziende Superiore a L. 80.000 di R. D.	Medie Aziende da L. 25.000 a L. 80.000 di R. D.	Piccole Aziende Inferiore a L. 25.000 di R. D.
	Lire	Lire	Lire
Impiegati di concetto:			
Direttore	60.616	53.881	48.800
Agente	55.535	48.800	42.065
Capi reparto e contabili	43.719	40.292	—
Sottoagente e addetto alla contabilità	35.348	35.348	35.348
Impiegati d'ordine:			
Addetti a servizi, reparti e assistenti	33.557	33.557	33.557
Ausiliari e amanuensi	31.903	31.903	31.903

l'Unione Agricoltori:
il Gruppo Tecnici ed Impiegati Aziende Agricole e Forestali:

ALLEGATO

VERBALE DI ACCORDO 27 OTTOBRE 1951 SUI NUOVI MINIMI DI STIPENDIO PER GLI IMPIEGATI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI PISTOIA

Il giorno 27 ottobre 1951.

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI, rappresentata dai sigg.: *Torrigiani* dott. *Vanni*, *Feri* dott. *Guido*, *Baccioni* dott. *Enrico* ed il GRUPPO TECNICI ED IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE, rappresentato dai sigg.: *Falorni Guido*, *Menchi Dante*, *Mugnaini Gino*, *Carobbi* dott. *Leopoldo*, sono stati concordati i seguenti minimi di stipendio da valere per gli impiegati agricoli della provincia di Pistoia a far data dal 1° agosto 1951:

CATEGORIA	Classificazione delle aziende in base al reddito dominicale imponibile risultante dalle cartelle esat. dell'anno 1945 — Grandi Aziende superiori a L. 80.000	Medie Aziende da L. 25.000 a L. 80.000	Piccole Aziende inferiori a L. 25.000
	Lire	Lire	Lire
Impiegato di concetto:			
Direttore	46.600	41.400	37.500
Agente	42.700	37.500	32.300
Capi reparto e contabili	33.600	31.000	—
Sottoagente e addetto alla contabilità	27.100	27.100	27.100
Impiegati d'ordine:			
Addetti a servizi, reparti e assistenti	25.800	25.800	25.800
Ausiliari e amunensi	24.500	24.500	24.500

I suddetti minimi di stipendio sono già comprensivi dell'indennità di caro vita prevista dalla legge 2 novembre 1944, n. 303.

A partire dal 1° agosto 1951 è abolita l'indennità di caro grano.

A decorrere dalla stessa data dovrà invece essere corrisposta agli impiegati, qualora ne abbiano diritto, a norma del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 6 maggio 1947, n. 563, l'indennità di caro pane nella misura di L. 520 mensili per la sola persona dell'impiegato.

La trattenuta complessiva per il vitto e alloggio per gli impiegati conviventi in fattoria è stabilita in ragione di un terzo dello stipendio.

La trattenuta di cui sopra si riferisce alla sola persona dell'impiegato lasciando alle parti di stabilire direttamente le entità delle trattenute per i familiari conviventi con l'impiegato stesso.

In ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 15 e 35 del Contratto collettivo nazionale di lavoro, si concorda inoltre quanto appresso:

« Ove il datore di lavoro non sia in grado di fornire gratuitamente all'impiegato che esplica la sua attività nell'azienda una abitazione decorosa provvista di illuminazione e sufficiente per esso e per la sua famiglia, l'uso di un appezzamento per l'orto, ed il pollaio ed il prelevamento della legna necessaria per usi domestici, verranno concordate tra le parti eque maggiorazioni sugli stipendi percepiti, tenuto conto della situazione locale e delle giuste spese effettivamente sostenute dall'impiegato ».

Ai soli effetti della liquidazione per risoluzione del rapporto di impiego, ove non vi siano accordi tra le parti, si concordano le seguenti maggiorazioni sugli stipendi:

12% globalmente per abitazione, luce, legna, orto e pollaio;

10% per sola abitazione.

Inoltre le due Organizzazioni concordano nel raccomandare che venga applicato alle retribuzioni degli impiegati spiccioli che erano in servizio alla data del 1° agosto 1950 una maggiorazione del 30% con decorrenza 1° agosto 1951.

L'eventuale trattamento di migliore favore goduto dall'impiegato a titolo personale dovrà essere mantenuto.

Visti il patto, la tabella e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 18 LUGLIO 1957 PER I DIRIGENTI E PER GLI IMPIEGATI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI POTENZA

Il giorno 18 del mese di luglio 1957, in Potenza presso la sede della Unione Provinciale Agricoltori.

tra

l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI DI POTENZA in persona del suo Presidente avv. *Aldo Morlino* assistito dal comm. *Piero Uva* Direttore della stessa

e

il SINDACATO PROVINCIALE DIRIGENTI ED IMPIEGATI AGRICOLI DI POTENZA in persona del suo Presidente sig. *Vico Innocenti* assistito dal sig. *Attilio Di Siena*, a norma dell'art. 35 del Contratto collettivo nazionale del 19 luglio 1949 si è stipulato il presente patto integrativo da valere per i dirigenti e per gli impiegati agricoli di tutte le aziende della Provincia di Potenza.

Art. 1.

DIRIGENTI

Per la categoria dei dirigenti vengono richiamate in applicazione tutte le norme contenute nel Contratto collettivo nazionale per i dirigenti del 19 luglio 1949.

Per quanto attiene allo stipendio si conviene che il dirigente avrà uno stipendio globale non inferiore a quello della prima categoria del 1° gruppo aumentato del 5% salvo le condizioni di miglior favore.

a) *Impiegati di concetto*: Sono coloro che collaborano col conduttore e con i dirigenti nella organizzazione dell'azienda con una certa autonomia di concezione ed iniziativa tecnica esplicando la propria attività al servizio a cui sono addetti e con corrispondenti responsabilità.

b) *Impiegato d'ordine*: Sono coloro che, alle dipendenze del conduttore dell'azienda o chi per lui, o del personale di concetto, ed in alcune specifiche attività rappresentandoli, curano la esecuzione degli ordini e l'applicazione delle direttive tecniche oltre che esercitare funzioni di vigilanza in genere, sull'attività dei coloni e dei lavoratori della azienda, e sui raccolti.

c) *Impiegati ausiliari*: Sono coloro che, secondo gli ordini ricevuti, eseguono determinati lavori ai quali, caso per caso, sono destinati.

Art. 2.

MINIMI DI STIPENDIO MENSILE

Primo gruppo: *Impiegati di concetto*

1ª *Categoria*:

Direttori tecnici ed amministrativi: paga base	L.	35.750
Indennità di contingenza	»	20.000
Totale	L.	55.750

2ª *Categoria*:

Fattori tecnici (con titolo di studio, laurea e diplomi di istituti agrari): paga base	L.	25.000
Indennità di contingenza .	»	20.000
Totale	L.	45.000

3ª *Categoria*:

Fattori senza titolo di studio: paga base	L.	17.000
Indennità di contingenza	»	13.000
Totale	L.	30.000

Secondo gruppo: *Impiegati d'ordine*

1ª *Categoria*:

Sottofattori senza titolo di studio: paga base	L.	16.000
Indennità di contingenza	»	12.000
Totale	L.	28.000

Terzo gruppo: *Impiegati ausiliari*

Categoria unica:

Amanuensi, dattilografi, ecc.: paga base	L	14.000
Indennità di contingenza	»	12.000
Totale	L.	26.000

Nei minimi in parola si intendono comprese tutte le prestazioni in natura.

Il valore dei generi soggetti all'ammasso sarà calcolato in base alle medie dei prezzi ufficiali di ammasso ed il valore degli altri generi verrà calcolato secondo le mercuriali fornite dalla Camera di commercio, industria ed agricoltura della provincia di Potenza.

Art. 3.

DISPOSIZIONI VARIE

L'azienda deve fornire alle categorie sopra elencate l'alloggio con luce e l'uso di un appezzamento di terreno proporzionato alla composizione familiare dell'impiegato da adibire ad orto e pollaio.

Inoltre fornirà la legna necessaria alla famiglia del dipendente.

In mancanza, all'impiegato dovrà essere corrisposta una indennità sostitutiva pari al 7% dello stipendio mensile globale.

Ai fini del versamento dei contributi assistenziali e previdenziali alla Cassa Nazionale di Asssistenza per gli Impiegati Agricoli e Forestali, ed all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, il calcolo terrà conto del valore convenzionale fissato dal secondo capoverso del presente articolo.

Nel caso che l'impiegato presti attività contemporaneamente presso datori di lavoro diversi, i minimi di stipendio di cui sopra dovranno essere applicati con criteri di proporzionalità.

Art. 4.

DISPOSIZIONI FINALI

Nell'applicazione di tutto quanto precede, restano salve le condizioni di miglior favore praticate.

Art. 5.

DURATA DEL PATTO

Il presente Contratto ha effetto a decorrere dal 1° agosto 1957 e resterà in vigore fino al 31 agosto 1958. Si rinnoverà tacitamente per un altro anno nel caso non intervenga disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 8 AGOSTO 1959, RELATIVO ALLA SCALA MOBILE - NUOVA TABELLA SALARIALE, PER I DIRIGENTI E IMPIEGATI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI POTENZA

Il giorno 8 agosto 1959 presso la sede della Unione Provinciale Agricoltori in Potenza, via Pretoria, 54 si sono incontrati i signori:

Lo Sardo Giuseppe. in rappresentanza dei datori di lavoro agricolo, Direttore della UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI DI POTENZA, aderente alla Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana;

Innocenti Vico, in rappresentanza dei dirigenti ed impiegati di aziende agricole e forestali, Presidente del SINDACATO PROVINCIALE DIRIGENTI ED IMPIEGATI AGRICOLI, aderente alla Federazione Nazionale Dirigenti ed Impiegati Tecnici ed Amministrativi di Aziende Agricole e Forestali;

debitamente delegati dalle rispettive Organizzazioni sindacali, per concordare gli aumenti da apportare agli stipendi dei dirigenti ed impiegati agricoli della provincia di Potenza in ottemperanza all'Accordo nazionale di scala mobile, per le categorie suddette, del 24 giugno 1954.

Le parti, preso atto che dalla data di stipulazione dell'ultimo Contratto provinciale di lavoro della categoria di cui trattasi, sono intervenuti scatti di scala mobile per complessivi punti 6,63 concordano, eseguiti i necessari sviluppi aritmetici di apportare i seguenti *aumenti agli stipendi mensili*:

alla 1ª categoria del 1° gruppo	L.	2.370
alla 2ª categoria del 1° gruppo	»	1.657
alla 3ª categoria del 1° gruppo	»	1.127
alla 1ª categoria del 2° gruppo	»	1.060
alla categoria unica del 3° gruppo	»	928

Pertanto le nuove retribuzione mensili restano così fissate:

Primo gruppo: *Impiegati di concetto*

1ª *Categoria*:

Paga base	L	40.120
Indennità di contingenza	»	20.000
Totale	L.	60.120

2ª *Categoria*:

Paga base	L.	26.657
Indennità di contingenza	»	20.000
Totale	L.	46.657

3ª *Categoria*:

Paga base	L.	18.127
Indennità di contingenza	»	13.000
Totale	L.	31.127

Secondo gruppo: *Impiegati d'ordine*

1ª *Categoria*:

Paga base	L.	17.060
Indennità di contingenza	»	12.000
Totale	L.	29.060

Terzo gruppo: *Impiegati ausiliari*

Categoria unica:

Paga base	L.	14.928
Indennità di contingenza	»	12.000
Totale	L.	26.928

Resta ben chiaro che i dirigenti non potranno percepire una retribuzione mensile inferiore a quella prevista per la prima categoria del 1° gruppo, aumentata del 5%.

Si conviene altresì che, nel caso l'impiegato o il dirigente presti attività presso ditte diverse, i minimi di stipendio di cui sopra saranno corrisposti da ciascuna ditta con criteri di proporzionalità.

Infine le parti, attenendosi al contenuto dell'art. 8 dell'accordo nazionale di scala mobile del 24 giugno 1954, dichiarano che nei casi in cui lo stipendio ai dipendenti, dirigenti o impiegati agricoli, viene corrisposto parte in denaro e parte in natura, l'aumento di cui sopra dovrà essere apportato, in misura proporzionale, soltanto sulla parte in denaro.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
11 dicembre 1961, n. **1646**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese molitorie artigiane della provincia di Rovigo.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 27 dicembre 1948, per i dipendenti dalle aziende molitorie artigiane;

Visti, per la provincia di Rovigo:

— il contratto collettivo 8 ottobre 1956, e relative tabelle, per i dipendenti dalle aziende molitorie artigiane ad alta macinazione, stipulato tra l'Associazione Provinciale Artigiani e la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L. -, cui ha aderito, in data 30 maggio 1960, l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.N.A.L. -;

— il contratto collettivo 28 novembre 1956, e relative tabelle, per i dipendenti dalle aziende molitorie artigiane a bassa macinazione, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto collettivo 8 ottobre 1956;

Vista la pubblicazione nell'aposito Bollettino, n. 2 della provincia di Rovigo, in data 20 giugno 1960, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività artigiana per la quale sono stati stipulati, per la provincia di Rovigo, il contratto collettivo 8 ottobre 1956, relativo ai dipendenti dalle aziende molitorie artigiane ad alta macinazione, e il contratto collettivo 28 novembre 1956, relativo ai dipendenti delle aziende artigiane a bassa macinazione, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese molitorie artigane esercenti l'attività indicata nei contratti di cui al primo comma, della provincia di Rovigo.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 11 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 21 *febbraio* 1962
Atti del Governo, registro n. 143, *foglio n.* 186. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 8 OTTOBRE 1956 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE MOLITORIE ARTIGIANE AD ALTA MACINAZIONE DELLA PROVINCIA DI ROVIGO

In Rovigo, addì 8 ottobre 1956;

presso la sede dell'Associazione Artigiani della provincia di Rovigo si sono incontrati i signori *Benelle Guerrino* e *Bonafè* dott. *Gastone* nella rappresentanza del Sindacato Provinciale Molitori ad Alta Macinazione aderente alla Associazione Provinciale Artigiani e i signori *Voltolina Bruno*, *Giacomelli Enzo* ed *Astolfi Roberto* rispettivamente nella rappresentanza dei Sindacati Lavoratori dell'Arte Bianca aderenti alla C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. di Rovigo.

Presenti i Funzionari dell'Associazione Artigiani della Provincia di Rovigo *Sandi* dott. *Vettor Antonio* e *Tosini Luigi*.

Tra i predetti signori si è addivenuto al seguente:

ACCORDO SINDACALE

Premesso che in data 10 agosto 1956 l'Unione Sindacale Provinciale di Rovigo aveva provveduto a disdire il contratto del 9 maggio 1949 e che, di conseguenza, l'Unione medesima aveva presentato delle proposte per la stipulazione di un nuovo accordo;

che la Camera Confederale del Lavoro (C.G.I.L.) e la Camera Sindacale Provinciale (U.I.L.) avevano anch'esse presentato proposte per la stipulazione di un nuovo accordo;

che i datori di lavoro interessati avevano accolto la richiesta di trattare;

dopo lunghe e cordiali discussioni si è concordato come appresso:

Art. 1.

ASSUNZIONE

Per l'assunzione della mano d'opera si fa riferimento alle norme di Legge. Per essere assunto, l'operaio, dovrà presentare, oltre a quelli richiesti per Legge, i seguenti documenti:

1) documento di identificazione;
2) libretto di lavoro e certificato di cui all'art. 27;
3) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;
4) stato di famiglia, se capo famiglia.

E' inoltre facoltà dell'azienda di richiedere all'operaio il certificato penale, non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà pure indicare la sua residenza, impegnandosi a segnalare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

Al termine del periodo di prova il datore di lavoro comunicherà per iscritto all'operaio confermato in servizio:

1) la data di assunzione;
2) la categoria assegnatagli e le relative mansioni;
3) il trattamento economico.

Analoga comunicazione sarà fatta agli operai in servizio alla entrata in vigore del presente contratto.

Art. 2.

AMMISSIONE AL LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

L'ammissione al lavoro delle donne e dei fanciulli è regolata dalla disposizione di legge.

Art. 3.

VISITA MEDICA

Il datore di lavoro potrà, in qualsiasi momento, sottoporre l'operaio alla visita medica attraverso il suo medico di fiducia.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova avrà la durata di sei giorni e potrà prolungarsi, d'accordo tra le parti, a dodici giorni lavorativi. In tale periodo, la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro, senza l'obbligo di preavviso, nè di indennità.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli, lascierà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore compiute.

L'operaio, che trascorso il periodo di prova venga confermato o comunque non venga disdetto, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti, dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova. Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è di otto ore giornaliere o di quarantotto settimanali.

Nelle aziende in cui la lavorazione procedesse con carattere discontinuo, l'orario non potrà, comunque, superare le dieci ore.

Art. 6.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coinciderà con la domenica, salvo le deroghe autorizzate dalla legge.

Art. 7.

MAGGIORAZIONI PER LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Il lavoratore, nei casi e nei limiti stabiliti dalla Legge, è tenuto ad effettuare le ore di lavoro straordinario che, per esigenze dell'azienda, gli venissero ordinate.

Egli ha diritto, per ogni ora di lavoro straordinario eseguito, alle seguenti maggiorazioni:

1) lavoro straordinario diurno 20%;

2) lavoro straordinario festivo 40%;

3) lavoro notturno non compreso nei turni 15%.

Art. 8.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

La sospensione del lavoro per riduzione di orario, quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti ed entro i limiti del presente contratto.

Art. 9.

DETERMINAZIONE CATEGORIA

La determinazione delle categorie è la seguente:

Operai specializzati (cilindristi);

Operai qualificati (addetti alle macchine in genere);

Manovali (manovalanza in genere e facchini nell'ambito dell'azienda);

Aiutanti manovali (dai 14 ai 17 anni).

Art. 10.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche e gli altri eventuali giorni di riposo compensativo;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni di Legge;

c) le festività infrasettimanali sono quelle stabilite dalle vigenti disposizioni di legge;

d) si stabilisce che negli impianti ad Alta Macinazione dove funzionano anche le macine, il trattamento di cui all'articolo stesso verrà corrisposto nella misura di miglior favore e più precisamente come se gli impianti funzionassero totalmente a cilindri.

Art. 11.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Per quanto concerne la disciplina dell'apprendistato, le parti si rimettono alle condizioni che verranno stabilite per Legge, ed agli accordi che in merito saranno stipulati fra le Confederazioni interessate.

Art. 12.

CUMULO DI MANSIONI

L'operaio che assolva con carattere di continuità, mansioni corrispondenti a categorie diverse, verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione superiore.

Art. 13.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Alle operaie che vengono destinate a compiere mansioni tradizionalmente compiute dagli uomini, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento quantitativo e qualitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per la maestranza maschile.

Art. 14.

PREMIO DI ANZIANITÀ

All'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità ininterrottamente maturata presso l'azienda, verrà corrisposto agli operai — dal 1° gennaio 1948 — un premio « una tantum » non frazionabile nelle seguenti misure:

al compimento del 10° anno 125 ore di paga di fatto percepita all'atto della maturazione del premio;

al compimento del 20° anno di anzianità 250 ore di paga di fatto percepita all'atto della maturazione del premio.

Art. 15.

PAGAMENTO DEL SALARIO

Il pagamento del salario sarà effettuato di massima settimanalmente.

Art. 16.

FERIE

Dopo un anno di anzianità presso la stessa azienda, l'operaio ha diritto ad un periodo di ferie retribuito di 12 giorni di paga globale se ha una anzianità fino ad anni 7; di 14 giorni di retribuzione globale se ha una anzianità di oltre 7 anni.

Viene stabilito che negli impianti ad alta macinazione dove funzionano anche le macine, il trattamento di cui all'articolo stesso verrà corrisposto nella misura di miglior favore, e più precisamente come se gli impianti funzionassero totalmente a cilindri.

Art. 17.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Natale gli operai avranno diritto alla corresponsione di una gratifica pari all'ammontare di 200 ore di paga globale di fatto da pagarsi qualche giorno prima della ricorrenza.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, gli operai avranno diritto ad un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio prestato, arrotondando ad un mese le frazioni di 15 giorni.

Art. 18.

PERMESSI

Il datore di lavoro potrà concedere agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi, brevi permessi non retribuiti, senza interruzione di anzianità.

Art. 19.

PERMESSI SINDACALI

Agli operai Membri degli Organi Direttivi delle Federazioni Nazionali e Provinciali di categoria delle Organizzazioni Sindacali, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta dalle suddette organizzazioni.

Art. 20.

CONGEDO MATRIMONIALE

Circa i diritti spettanti agli operai di ambo i sessi che contraggano matrimonio, si fa riferimento alle disposizioni di Legge in vigore.

Art. 21.

MALATTIA

In caso di malattia il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi.

Trascorso tale periodo, ove l'azienda licenzi il lavoratore, o la malattia non consenta al lavoratore di riprendere il lavoro, questi avrà diritto alle normali indennità di licenziamento.

Art. 22.

CHIAMATA ALLE ARMI PER GLI OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva ed il richiamo alle armi, non risolvono il rapporto di lavoro, per l'operaio che abbia almeno tre mesi di anzianità.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti della indennità di anzianità.

Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, lo operaio entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio. In caso contrario egli si intenderà dimissionario alla data della chiamata o del richiamo alle armi.

Art. 23.

LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

In caso di licenziamento per motivi diversi da quelli che comportano il licenziamento in tronco, all'operaio non in prova, compete un preavviso di: 6 giorni di calendario, decorrenti da qualsiasi giorno.

Il termine del preavviso sopra indicato, dovrà essere osservato anche dal lavoratore in caso di dimissioni.

E' in facoltà dell'azienda di esonerare dal lavoro il prestatore d'opera nel periodo di preavviso, corrispondendogli però l'intera retribuzione per il periodo mancante al compimento del preavviso stesso.

Il lavoratore che non osservi il periodo di preavviso, non ha diritto alla retribuzione corrispondente ed ove, in caso di sue dimissioni non presti la propria opera in tutto ad in parte nel periodo suddetto, l'azienda avrà diritto di trattenergli il corrispondente importo dovutogli a qualsiasi titolo.

Art. 24.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La risoluzione del rapporto di lavoro, per il licenziamento, esclusi i casi previsti dall'art. 31, dà diritto all'operaio di beneficiare di una indennità per ogni anno di lavoro prestato, nella misura di giorni 9 di retribuzione.

Al dimissionario che non abbia compiuto 2 anni di servizio presso l'azienda verrà corrisposto il 50% della normale indennità di licenziamento.

Trascorsi 2 anni di anzianità, al dimissionario verranno corrisposte le normali indennità di licenziamento.

La indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

Arte. 25.

CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio, l'azienda a sensi e con le modalità previste dall'art. 212 del Codice civile, dovrà corrispondere al coniuge superstite, ai figli, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo, la normale indennità di licenziamento, compreso il preavviso.

Art. 26.

CESSAZIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

In caso di cessazione, di trapasso o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda il personale conserva, nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.

Art. 27.

CERTIFICATO DI LAVORO

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione dello operaio che ne farà richiesta il certificato contenente la indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale l'operaio stesso è stato inquadrato.

Art. 28.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro, entro 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione dell'operaio, il quale ne rilascierà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui all'art. 27, le tessere di assicurazione sociale ed ogni altro documento di sua pertinenza.

Art. 29.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite secondo la loro gravità e recidività.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto ed alle disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione saranno le seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino a tre ore di normale retribuzione;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni di effettivo lavoro;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 31.

Art. 30.

AMMONIZIONE - MULTA - SOSPENSIONE

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte in casi di prima mancanza; per la multa, nei casi di recidività; la sospensione, nei casi di recidività in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti.

Quando tuttavia, le mancanze rivestono carattere di maggiore gravità anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno infliggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

Art. 31.

LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI

Sono passibili di licenziamento in tronco, senza preavviso nè indennità i lavoratori colpevoli di:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) appropriazione, furti, danneggiamenti o guasti volontari al materiale dell'azienda, riscossioni indebite;

c) risse sul lavoro;

d) mancanze da cui siano derivate gravi irregolarità nello svolgimento del lavoro o danni alle persone ed alle cose;

e) reati infamanti o atti illeciti o immorali;

f) costante ubriachezza in servizio;

g) assenza senza giustificato motivo per oltre tre giorni consecutivi;

h) mancanze in genere di gravità consimili alle precedenti.

Incorreranno parimenti in tale provvedimento coloro che, già puniti due volte con la sospensione, incorrano nuovamente nelle mancanze che l'hanno provocate.

Art. 32.

TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di legge in vigore.

Art. 33.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente Contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti Asssociazioni Sindacali dei Lavoratori e degli Artigiani.

Art. 34.

CLAUSOLA DI MAGGIOR FAVORE

Ferma restando la inscindibilità e la correlatività di ogni istituto del presente contratto e la non cumulabilità con alcun trattamento, le parti si danno atto di non aver inteso di sostituire le condizioni più favorevoli al lavoratore nei singoli istituti, condizioni che dovranno essere mantenute in vigore « ad personam ».

Art. 35.

CLAUSOLE NON PREVISTE

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme degli accordi interconfederali.

ACCORDI INTEGRATIVI

Corresponsioni salariali

Dette corresponsioni vengono stabilite secondo le tabelle allegate che costituiscono parte integrante del presente accordo, intendendosi che sulla variazione delle corresponsioni in parola influirà in aumento o in diminuzione l'ammontare periodico della indennità di contingenza.

Indennità di mensa

I titolari delle aziende corrisponderanno agli operai, a titolo di indennità di mensa un importo di lire 40 giornaliere.

Indumenti di lavoro

L'azienda è tenuta a fornire gratuitamente ad ogni lavoratore una tuta da lavoro all'anno.

Premio speciale

Le parti convengono la istituzione di una indennità speciale annua nella seguente misura:

a) L. 18.000 annue all'operaio specializzato;

b) L. 15.000 annue all'operaio qualificato;

c) L. 10.000 annue all'operaio manovale;

d) L. 8.000 annue all'aiuto manovale dai 14 ai 17 anni.

L'indennità in parola verrà corrisposta in 4 rate trimestrali, pagabili al 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre di ogni anno.

L'indennità di cui sopra per l'anno 1956 sarà corrisposta nella misura di 3 dodicesimi.

Art. 36.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha decorrenza dal 1° ottobre 1956 ed ha la durata di anni 2, con proroga tacita di biennio in biennio salvo disdetta da comunicarsi 3 mesi prima della scadenza da una delle parti contraenti, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno.

TABELLE SALARIALI

in vigore dal 1° ottobre 1956
nel settore molitorio ad alta macinazione

Operai specializzati:

		Oraria
paga base	L.	47,05
contingenza	»	98,99
caro-pane	»	2,50
rivalutazione	»	18,25
Totale	L.	166,79

Operai qualificati:

paga base	L.	42,45
contingenza	»	95,57
caro-pane	»	2,50
rivalutazione	»	8,50
Totale	L.	149,02

Manovale specializzato:

		Oraria
paga base	L.	40,05
contingenza	»	93,87
capo-pane	»	2,50
rivalutazione	»	4,25
Totale	L.	140,67

Manovali comuni oltre i 20 anni:

paga base	L.	36,90
contingenza	»	92 —
caro-pane	»	2,50
Totale	L.	131,40

Manovali comuni dai 18 ai 20 anni:

paga base	L.	32 —
contingenza	»	86,99
caro-pane	»	2,50
Totale	L.	121,49

Manovali comuni dai 16 ai 18 anni:

paga base	L.	24,85
contingenza	»	68,75
caro-pane	»	2,50
Totale	L.	96,10

Manovali comuni sotto i 16 anni:

paga base	L.	17,90
contingenza	»	46,44
caro-pane	»	2,50
Totale	L.	66,84

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 28 NOVEMBRE 1956 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE MOLITORIE ARTIGIANE A BASSA MACINAZIONE DELLA PROVINCIA DI ROVIGO

In Rovigo, addì 28 novembre 1956,

presso la sede dell'Associazione Artigiani della provincia di Rovigo si sono incontrati i signori *Tieghi Roberto*, *Besola Ercole* e *Nalin Giovanni* nella rappresentanza del SINDACATO PROVINCIALE MOLITORI A BASSA MACINAZIONE, aderente alla ASSOCIAZIONE PROVINCIALE ARTIGIANI e i sigg. *Astolfi Roberto*, *Giacomelli* m.o *Enzo* e *Tugnolo* geom. *Sante* rispettivamente nella rappresentanza dei SINDACATI LAVORATORI DELL'ARTE BIANCA aderenti alla U.I.L., C.I.S.L. e C.G.I.L. di Rovigo.

Presenti i Funzionari dell'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI della Provincia di Rovigo *Sandi* dott. *Vettor Antonio* e *Tosini Luigi*.

Tra i predetti signori si è addivenuto al seguente:

ACCORDO SINDACALE

Premesso che in data 10 agosto 1956 l'Unione Sindacale Provinciale di Rovigo aveva provveduto a disdire il contratto del 9 maggio 1949 e che, di conseguenza, l'Unione medesima aveva presentato delle proposte per la stipulazione di un nuovo accordo;

che la Camera Confederale del Lavoro (C.G.I.L.) e la Camera Sindacale Provinciale (U.I.L.) avevano anch'esse presentato proposte per la stipulazione di un nuovo accordo;

che i datori di lavoro interessati avevano accolto la richiesta di trattare;

dopo lunghe e cordiali discussioni si è concordato come appresso:

Art. 1.

ASSUNZIONE

Per l'assunzione della mano d'opera si fa riferimento alle norme di Legge. Per essere assunto, l'operaio, dovrà presentare, oltre a quelli richiesti per Legge, i seguenti documenti:

1) documento di identificazione;

2) libretto di lavoro e certificato di cui all'art. 27;

3) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;

4) stato di famiglia, se capo famiglia.

E' inoltre facoltà dell'azienda di richiedere all'operaio il certificato penale, non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà pure indicare la sua residenza, impegnandosi a segnalare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

Al termine del periodo di prova il datore di lavoro comunicherà per iscritto all'operaio confermato in servizio:

1) la data di assunzione;

2) la categoria assegnatagli e le relative mansioni;

3) il trattamento economico.

Analoga comunicazione sarà fatta agli operai in servizio alla entrata in vigore del presente contratto.

Art. 2.

AMMISSIONE AL LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

L'ammissione al lavoro delle donne e dei fanciulli è regolata dalla disposizione di legge.

Art. 3.

VISITA MEDICA

Il datore di lavoro potrà, in qualsiasi momento, sottoporre l'operaio alla visita medica attraverso il suo medico di fiducia.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova avrà la durata di sei giorni e potrà prolungarsi, d'accordo tra le parti, a dodici giorni lavorativi. In tale periodo, la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro, senza l'obbligo di preavviso, nè di indennità.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli, lascierà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore compiute.

L'operaio, che trascorso il periodo di prova venga confermato o comunque non venga disdetto, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti, dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova. Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è di otto ore giornaliere o di quarantotto settimanali.

Nelle aziende in cui la lavorazione procedesse con carattere discontinuo, l'orario non potrà, comunque, superare le dieci ore.

Art. 6.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coinciderà con la domenica, salvo deroghe autorizzate dalla legge.

Art. 7.

MAGGIORAZIONI PER LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Il lavoratore, nei casi e nei limiti stabiliti dalla Legge, è tenuto ad effettuare le ore di lavoro straordinario che, per esigenze dell'azienda, gli venissero ordinate.

Egli ha diritto, per ogni ora di lavoro straordinario eseguito, alle seguenti maggiorazioni:

1) lavoro straordinario diurno 20% ;

2) lavoro straordinario festivo 40% ;

3) lavoro notturno non compreso nei turni 15%.

Art. 8.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

La sospensione del lavoro per riduzione di orario, quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti ed entro i limiti del presente contratto.

Art. 9.

DETERMINAZIONE CATEGORIE

La determinazione delle categorie è la seguente:

1) *operai specializzati* (cilindristi e rabbigliatori di macine a grano);

2) *operai qualificati* (addetti alle macchine in genere);

3) *manovali* (manovalanza in genere e facchini nell'ambito dell'azienda;

4) *aiutanti manovali* (dai 14 ai 17 anni).

Art. 10.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche e gli altri eventuali giorni di riposo compensativo;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni di Legge;

c) le festività infrasettimanali stabilite dalle vigenti disposizioni di legge.

Per le festività nazionali e infrasettimanali di cui ai punti *b*) e *c*) sarà corrisposta la normale paga di fatto.

Art. 11.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Per quanto concerne la disciplina dell'apprendistato, le parti si rimettono alle condizioni che verranno stabilite per Legge ed agli accordi che in merito saranno stipulati fra le Confederazioni interessate.

Art. 12.

CUMULO DI MANSIONI

L'operaio che assolva con carattere di continuità, mansioni corrispondenti a categorie diverse, verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione superiore.

Art. 13.

DONNE ADIBITE AI LAVORI MASCHILI

Alle operaie che vengono destinate a compiere mansioni tradizionalmente compiute dagli uomini, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento quantitativo e qualitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per la maestranza maschile.

Art. 14.

PREMIO DI ANZIANITÀ

Al compimento del 10° anno di anzianità ininterrottamente maturata presso l'azienda, verrà corrisposto agli operai un premio « una tantum » non frazionabile di 85 ore di paga di fatto percepita all'atto della maturazione del premio;

al compimento del 20° anno di anzianità come sopra, verrà corrisposto agli operai un premio di 170 ore di paga di fatto percepita all'atto della maturazione del premio.

Art. 15.

PAGAMENTO DEL SALARIO

Il pagamento del salario sarà effettuato di massima settimanalmente.

Art. 16.

FERIE

Dopo un anno di anzianità presso la stessa azienda l'operaio ha diritto ad un periodo di ferie retribuito di 10 giorni di paga globale se ha una anzianità fino ad anni 7; di 12 giorni di paga globale se ha una anzianità di oltre 7 anni.

Art. 17.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Natale gli operai avranno diritto alla corresponsione di una gratifica pari all'ammontare di 200 ore di paga globale di fatto da pagarsi qualche giorno prima della ricorrenza.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, gli operai avranno diritto ad un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio prestato, arrotondando ad un mese le frazioni di 15 giorni.

Art. 18.

PERMESSI

Il datore di lavoro potrà concedere agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi, brevi permessi non reteribuiti, senza interruzione di anzianità.

Art. 19.

PERMESSI SINDACALI

Agli operai Membri degli Organi Direttivi delle Federazioni Nazionali e Provinciali di categoria delle Organizzazioni Sindacali, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta dalle suddette organizzazioni.

Art. 20.

CONGEDO MATRIMONIALE

Circa i diritti spettanti agli operai di ambo i sessi che contraggano matrimonio, si fa riferimento alle disposizioni di Legge in vigore.

Art. 21.

MALATTIA

In caso di malattia il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi.

Trascorso tale periodo, ove l'azienda licenzi il lavoratore, o la malattia non consenta al lavoratore di riprendere il lavoro, questi avrà diritto alle normali indennità di licenziamento.

Art. 22.

CHIAMATA ALLE ARMI PER GLI OBBLIGHI DI LEVA O RICHIAMO

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva od il richiamo alle armi, non risolvono il rapporto di lavoro, per l'operaio che abbia almeno tre mesi di anzianità.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti della indennità di anzianità.

Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, lo operaio entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio. In caso contrario egli si intenderà dimissionario alla data della chiamata o del richiamo alle armi.

Art. 23.

LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

In caso di licenziamento per motivi diversi da quelli che comportano il licenziamento in tronco, all'operaio non in prova, compete un preavviso di: 6 giorni di calendario, decorrenti da qualsiasi giorno.

Il termine del preavviso sopra indicato, dovrà essere osservato anche dal lavoratore in caso di dimissioni.

E' in facoltà dell'azienda di esonerare dal lavoro il prestatore d'opera nel periodo di preavviso, corrispondendogli però l'intera retribuzione per il periodo mancante al compimento del preavviso stesso.

Il lavoratore che non osservi il periodo di preavviso, non ha diritto alla retribuzione corrispondente ed ove, in caso di sue dimissioni non presti la propria opera in tutto od in parte nel periodo suddetto, l'azienda avrà diritto di trattenergli il corrispondente importo dovutogli a qualsiasi titolo.

Art. 24.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La risoluzione del rapporto di lavoro, per licenziamento, esclusi i casi previsti dall'art. 31, dà diritto all'operaio di beneficiare di una indennità per ogni anno di lavoro prestato, nella misura di giorni 7 di retribuzione.

Al dimissionario che non abbia compiuto 2 anni di servizio presso l'azienda, verrà corrisposto il 50 % della normale indennità di licenziamento.

Trascorsi i 2 anni di anzianità, al dimissionario verranno corrisposte le normali indennità di licenziamento.

La indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

Art. 25.

CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio, l'azienda a sensi e con le modalità previste dall'art. 212 del Codice civile, dovrà corrispondere al coniuge superstite, ai figli, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo, la normale indennità di licenziamento, compreso il preavviso.

Art. 26.

CESSAZIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

In caso di cessazione, di trapasso o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda il personale conserva, nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.

Art. 27.

CERTIFICATO DI LAVORO

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione dello operaio che ne farà richiesta il certificato contenente la indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale l'operaio stesso è stato inquadrato.

Art. 28.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro, entro 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione dell'operaio, il quale ne rilascierà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui all'art. 27, le tessere di assicurazione sociale ed ogni altro documento di sua pertinenza.

Art. 29.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite secondo la loro gravità e recidività.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto ed alle disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione saranno le seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino a tre ore di normale retribuzione;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni di effettivo lavoro;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 31.

Art. 30.

AMMONIZIONE - MULTA - SOSPENSIONE

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte in casi di prima mancanza; per la multa, nei casi di recidività; la sospensione, nei casi di recidività in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti.

Quando tuttavia, le mancanze rivestono carattere di maggiore gravità anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno infliggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

Art. 31.

LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI

Sono passibili di licenziamento in tronco. senza preavviso nè indennità i lavoratori colpevoli di:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) appropriazione, furti, danneggiamenti o guasti volontari al materiale dell'azienda, riscossioni indebite;

c) risse sul lavoro;

d) mancanze da cui siano derivate gravi irregolarità nello svolgimento del lavoro o danni alle persone ed alle cose;

e) reati infamanti o atti illeciti o immorali;

f) costante ubriachezza in servizio;

g) assenza senza giustificato motivo per oltre tre giorni consecutivi;

h) mancanze in genere di gravità consimili alle precedenti.

Incorreranno parimenti in tale provvedimento coloro che, già puniti due volte con la sospensione, incorrano nuovamente nelle mancanze che l'hanno provocate.

Art. 32.

TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di legge in vigore.

Art. 33.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente Contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia. questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti Asssociazioni Sindacali dei Lavoratori e degli Artigiani.

Art. 34.

CLAUSOLA DI MAGGIOR FAVORE

Ferma restando la inscindibilità e la correlatività di ogni istituto del presente contratto e la non cumulabilità con alcun trattamento, le parti si danno atto di non aver inteso di sostituire le condizioni più favorevoli al lavoratore nei singoli istituti, condizioni che dovranno essere mantenute in vigore « ad personam ».

Art. 35.

CLAUSOLE NON PREVISTE

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme degli accordi interconfederali.

ACCORDI INTEGRATIVI

Corresponsioni salariali

Dette corresponsioni vengono stabilite secondo le tabelle allegate che costituiscono parte integrante del presente accordo, intendendosi che sulla variazione delle corresponsioni in parola influirà in aumento o in diminuzione l'ammontare periodico della indennità di contingenza.

Indennità di mensa

I titolari delle aziende corrisponderanno agli operai, a titolo di indennità di mensa un importo di lire 30 giornaliere.

Indumenti di lavoro

L'azienda è tenuta a fornire gratuitamente ad ogni lavoratore una tuta da lavoro all'anno.

Premio speciale

Le parti convengono la istituzione di una indennità speciale annua, da corrispondere preferibilmente in occasione delle festività pasquali, nella seguente misura:

operai	L. 5.000
aiutanti	L. 2.500

Art. 36.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha decorrenza dal 12 novembre 1956 ed ha la durata di due anni, con proroga tacita di biennio in biennio, salva disdetta da comunicarsi tre mesi prima della scadenza da una delle parti contraenti, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno.

TABELLE SALARIALI

accordo 28 novembre 1956

Aziende molitorie bassa macinazione

Operai specializzati:

	Oraria
paga base	L. 47,05
contingenza	» 98,99
caro-pane	» 2,50
rivalutazione	» 18,25
Totale	L. 166,79

Operai qualificati:

paga base	L. 42,45
contingenza	» 95,57
caro-pane	» 2,50
rivalutazione	» 8,50
Totale	L. 149,02

Manovale specializzato:

	Oraria
paga base	L. 40,05
contingenza	» 93,87
caro-pane	» 2,50
rivalutazione	» 4,25
Totale	L. 140,67

Manovali comuni oltre i 20 anni:

paga base	L. 36,90
contingenza	» 92 —
caro-pane	» 2,50
Totale	L. 131,40

Manovali comuni dai 18 ai 20 anni:

paga base	L. 32 —
contingenza	» 86,99
caro-pane	» 2,50
Totale	L. 121,49

Manovali comuni dai 16 ai 18 anni:

paga base	L. 24,85
contingenza	» 68,75
caro-pane	» 2,50
Totale	L. 96,10

Manovali comuni sotto i 16 anni:

paga base	L. 17,90
contingenza	» 46,44
caro-pane	» 2,50
Totale	L. 66,84

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. **1647**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dirigenti e degli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali della provincia di Pavia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 6 agosto 1957, per i dirigenti di aziende agricole e forestali;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 ottobre 1958, per gli impiegati di aziende agricole e forestali;

Visti, per la provincia di Pavia:

— il contratto collettivo integrativo 12 aprile 1960, per i dirigenti di aziende agricole e forestali, stipulato tra l'Unione Agricoltori, l'Associazione Provinciale della Proprietà Fondiaria, il Sindacato Provinciale Proprietari Conduttori, il Sindacato Provinciale Concedenti a Colonia Parziaria, il Sindacato Provinciale Affittuari Conduttori e la Associazione Provinciale Dirigenti e Impiegati di Aziende Agricole e Forestali;

— il contratto collettivo integrativo 14 giugno 1960, per gli impiegati tecnici ed amministrativi di aziende agricole e forestali, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto 12 aprile 1960;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 9 della provincia di Pavia, in data 15 maggio 1961, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Pavia, il contratto collettivo integrativo 12 aprile 1960, relativo ai dirigenti di aziende agricole e forestali, il contratto collettivo integrativo 14 giugno 1960, relativo agli impiegati tecnici ed amministrativi di aziende agricole e forestali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dirigenti e gli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali della provincia di Pavia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 11 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 21 febbraio 1962
Atti del Governo, registro n. 143, foglio n. 185. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 12 APRILE 1960 PER I DIRIGENTI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI PAVIA

Addì 12 aprile 1960 in Pavia, presso la sede della Unione agricoltori,

tra

l'UNIONE AGRICOLTORI della Provincia di Pavia, rappresentata dal suo Presidente on. dott. ing. *Firmino Bertone;*

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DELLA PROPRIETA' FONDIARIA rappresentata dal suo Presidente cav. geom. *Achille Rosti* assistito dal Segretario dott. *Alessandro Robone;*

i SINDACATI PROVINCIALI DEI PROPRIETARI CONDUTTORI, DEGLI AFFITTUARI CONDUTTORI, DEI PROPRIETARI CONCEDENTI A COLONIA PARZIARIA rappresentati dai rispettivi Presidenti, dott. *Mario Pollini,* dott. comm. *Giuseppe Pellegrini,* avv. *Filippo Scarabelli,* assistiti dal dott. *Walter Casotti,* Direttore dell'Unione Agricoltori della provincia di Pavia.

e

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DIRIGENTI E IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI rappresentata dal suo Presidente comm. rag. *Pierluigi Orlandi,* assistito dal Segretario cav. uff. *Scipione Panzoni;*

si è stipulato il seguente Contratto provinciale di lavoro integrativo al Contratto nazionale stipulato in Roma tra le competenti Organizzazioni nazionali il 6 agosto 1957:

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto provinciale, integrativo al Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di Aziende agricole e forestali si applica a decorrere dall'11 novembre 1959 ed avrà durata biennale. Si intenderà tacitamente rinnovato per uguale periodo di tempo e così di seguito, qualora non venga disdettato con lettera raccomandata R. R. almeno tre mesi prima della scadenza. Detto Contratto rimarrà in vigore anche dopo l'avvenuta disdetta fino alla data della sua rinnovazione.

Art. 2.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto regola i rapporti fra i datori di lavoro (proprietari con beni affittati, conduttori a qualsiasi titolo di azienda agricola, esercenti attività affini o connesse con l'agricoltura) ed i dirigenti tecnici e amministrativi di Aziende agricole e forestali della provincia di Pavia.

Art. 3.

CATEGORIE ALLE QUALI SI APPLICA IL CONTRATTO

Il presente Contratto si applica ai dirigenti delle Aziende agricole e forestali ed esercitanti attività affini e connesse all'agricoltura aventi i requisiti di cui all'art. 3 del Contratto nazionale di lavoro per la categoria.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DELLE AZIENDE

Agli effetti dell'applicazione del presente Contratto le aziende si classificano in grandi, medie e piccole a seconda della loro ubicazione e precisamente:

Oltrepo Pavese: sono considerate grandi aziende quelle aventi una superficie superiore agli ettari 60; sono considerate medie aziende quelle aventi una superficie dagli ettari 40 agli ettari 60; sono considerate piccole aziende, tutte le altre.

Pavese e Lomellina: sono considerate grandi aziende quelle aventi una superficie superiore agli ettari 135; sono considerate medie aziende quelle aventi una superficie dagli ettari 65 agli ettari 135; sono considerate piccole aziende tutte le altre.

Agli effetti del presente Contratto le aziende specializzate nelle colture e negli allevamenti, vanno sempre classificate tra le grandi aziende.

Art. 5.

MINIMI DI STIPENDIO

	Mensili
Dirigenti di grandi aziende	L. 115.000
Dirigenti di medie aziende	» 95.000
Dirigenti di piccole aziende	» 75.000

Tali minimi di stipendio sono suscettibili alle variazioni periodiche in conformità di quanto disposto dall'Accordo nazionale di scala mobile per i dirigenti e gli impiegati di Aziende agricole e forestali del 26 aprile 1954.

E' in facoltà del dirigente di richiedere l'assegnazione dei generi in natura nella misura necessaria alla propria famiglia, che verranno pagati dal richiedente, nella misura stabilita dal Bollettino della Camera di commercio di Pavia, fissante le medie annuali di detti generi.

Art. 6.

ABITAZIONE E ANNESSI

Nel caso di mancata corresponsione dell'abitazione di cui all'art. 8 del Contratto nazionale le parti stabiliranno di comune accordo la relativa indennità sostitutiva.

Art. 7.

MAGGIORAZIONI PER TITOLI DI STUDIO

Ai minimi di stipendio mensili in danaro, stabiliti nell'articolo precedente, si applicano i seguenti aumenti:

a) aumento del 10% per i dirigenti muniti di laurea;

b) aumento del 7% per i dirigenti muniti di diploma di scuola media superiore o titolo equipollente.

Art. 8.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per ogni altra norma si fa riferimento a tutto quanto disposto dal Contratto nazionale di lavoro del 6 agosto 1957 per i dirigenti di Aziende agricole e forestali.

Ai dirigenti restano mantenute a tutti gli effetti le condizioni di miglior favore di fatto esistenti derivanti da precedenti contratti o accordi individuali.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 14 GIUGNO 1960 PER GLI IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI PAVIA

Addì 14 giugno 1960 in Pavia, presso la sede della Unione agricoltori,

tra

l'UNIONE AGRICOLTORI della Provincia di Pavia, rappresentata dal suo Presidente on. dott. ing. *Firmino Bertone*;

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DELLA PROPRIETA' FONDIARIA rappresentata dal suo Presidente cav. geom. *Achille Rosti* assistito dal Segretario dott. *Alessandro Robone*;

i SINDACATI PROVINCIALI DEI PROPRIETARI CONDUTTORI, DEGLI AFFITTUARI CONDUTTORI, DEI PROPRIETARI CONCEDENTI A COLONIA PARZIARIA rappresentati dai rispettivi Presidenti, dott. *Mario Pollini*, dott. comm. *Giuseppe Pellegrini*, avv. *Filippo Scarabelli*, assistiti dal Direttore dell'Unione agricoltori della provincia di Pavia dott. *Walter Casotti*;

e

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DIRIGENTI E IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI rappresentata dal suo Presidente comm. rag. *Pierluigi Orlandi*, assistito dal Segretario cav. uff. *Scipione Panzoni*;

si è stipulato il seguente Contratto provinciale di lavoro integrativo al Contratto nazionale di lavoro per gli impiegati di Aziende agricole e forestali stipulato in Roma tra le competenti Organizzazioni nazionali il 21 ottobre 1958:

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto provinciale, integrativo al Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati di Aziende agricole e forestali si applica a decorrere dall'11 novembre 1959 ed avrà durata biennale. Si intenderà tacitamente rinnovato per uguale periodo di tempo e così di seguito, qualora non venga disdettato con lettera raccomandata R. R. almeno tre mesi prima della scadenza. Detto Contratto rimarrà in vigore anche dopo la avvenuta disdetta fino alla data della sua rinnovazione.

Art. 2.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto regola i rapporti fra i datori di lavoro (proprietari con beni affittati, conduttori a qualsiasi titolo di azienda agricola, esercenti attività affini o connesse con l'agricoltura) e gli impiegati tecnici e amministrativi di aziende agricole e forestali della provincia di Pavia.

Art. 3.

CATEGORIE ALLE QUALI SI APPLICA IL CONTRATTO

Le categorie, a termine di quanto è disposto dallo art. 3 del Contratto nazionale vengono stabilite come segue:

Impiegati di concetto:

Direttori - Agenti - Capi reparto tecnici e amministrativi.

Impiegati d'ordine:

Sotto agenti - Contabili - Amanuensi.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DELLE AZIENDE

Agli effetti dell'applicazione del presente Contratto le Aziende si classificano in grandi, medie e piccole a seconda della loro ubicazione e precisamente:

Oltrepo Pavese: sono considerate grandi aziende quelle aventi una superficie superiore agli ettari 60; sono considerate medie aziende quelle aventi una superficie dagli ettari 40 agli ettari 60; sono considerate piccole aziende tutte le altre.

Pavese e Lomellina: sono considerate grandi aziende quelle aventi una superficie superiore agli ettari 135; sono considerate medie aziende quelle aventi una superficie dagli ettari 65 agli ettari 135; sono considerate piccole aziende, tutte le altre.

Agli effetti del presente Contratto le aziende specializzate nelle colture e negli allevamenti, vanno sempre classificate tra le grandi aziende.

Art. 5.

MINIMI MENSILI DI STIPENDIO

	AZIENDE		
Impiegati di concetto:	Grandi	Medie	Piccole
Direttori . . .	L. 80.000	L. 75.000	L. 70.000
Agenti	» 75.000	» 70.000	» 65.000
Capi reparto, tecnici e amministrativi	» 70.000	» 65.000	» 60.000
Impiegati d'ordine:			
Sotto agenti . .	L. 65.000	L. 60.000	L. 55.000
Contabili . . .	» 55.000	» 50.000	» 45.000
Amanuensi . . .	» 40.000	» 35.000	» 30.000

I suddetti minimi di stipendio sono suscettibili alle variazioni periodiche in conformità di quanto è disposto dall'Accordo nazionale di scala mobile stipulato il 26 aprile 1954 in Roma fra le competenti Organizzazioni.

Art. 6.

ABITAZIONE E CORRESPONSIONI IN NATURA

Fermo restando quanto è disposto dall'articolo 15 del Contratto nazionale per quanto fa riferimento della abitazione, orto, pollaio e fornitura della legna — è in facoltà dell'impiegato di richiedere l'assegnazione dei generi in natura nella misura necessaria alla propria famiglia — che verranno pagati dal richiedente, nella misura stabilita dal Bollettino della Camera di commercio di Pavia, fissante le medie annuali di detti generi.

In caso di mancata corresponsione dell'abitazione, sarà praticato all'impiegato sui dodici mesi di stipendio, l'aumento del 10% per la casa; 3% per l'orto e pollaio, 1 e ½% per la legna.

Art. 7.

MAGGIORAZIONI PER TITOLI DI STUDIO

Ai minimi di stipendio mensili in danaro, stabiliti nell'articolo precedente, si applicano i seguenti aumenti:

a) aumento del 10% per gli impiegati muniti di laurea;

b) aumento del 7% per gli impiegati muniti di diploma di scuola media superiore o titolo equipollente:

c) aumento del 5% per gli impiegati muniti di licenza di scuole tecniche pratiche e speciali in agricoltura e di patente rilasciata ai sensi del regio decreto 1° marzo 1928, n. 697.

Art. 8.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per ogni altra norma si fa riferimento a tutto quanto è disposto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati di Aziende agricole e forestali del 21 ottobre 1958.

Agli impiegati restano mantenute a tutti gli effetti, le condizioni di miglior favore di fatto esistenti derivanti da precedenti contratti o accordi individuali.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. 1648.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dirigenti e degli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali della provincia di Brescia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 6 agosto 1957, per i dirigenti di aziende agricole e forestali;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 ottobre 1958, per gli impiegati di aziende agricole e forestali;

Visti, per la provincia di Brescia:

— il contratto collettivo integrativo 22 maggio 1959, per i dirigenti di aziende agricole e forestali, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori e l'Associazione dei Dirigenti ed Impiegati Tecnici ed Amministrativi di Aziende Agricole e Forestali;

— il contratto collettivo integrativo 22 maggio 1959, per gli impiegati tecnici ed amministrativi di aziende agricole e forestali, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto in pari data;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 14 della provincia di Brescia, in data 23 settembre 1960, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Brescia, il contratto collettivo integrativo 22 maggio 1959, relativo ai dirigenti di aziende agricole e forestali, il contratto collettivo integrativo 22 maggio 1959, relativo agli impiegati tecnici ed amministrativi di aziende agricole e forestali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dirigenti e gli impiegati tecnici ed amministrativi di aziende agricole e forestali della provincia di Brescia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 11 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 21 febbraio 1962
Atti del Governo, registro n. 143, foglio n. 181. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 22 MAGGIO 1959 PER I DIRIGENTI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI BRESCIA

L'anno 1959 addì 22 del mese di maggio in Brescia presso la sede dell'Unione agricoltori, via S. Martino della Battaglia n. 8,

tra

l'Unione Provinciale Agricoltori di Brescia rappresentata dal proprio Presidente *Bianchi* per. agr. *Domenico* e dai signori *Redaelli Oscar*, Presidente del Sindacato Proprietari Concedenti a Mezzadria; *Onofri* dott. *Camillo*, Presidente del Sindacato Proprietari Conduttori in Economia; *Manfredini* per. agr. *Nevio*, Presidente del Sindacato Affittuari Conduttori,

e

l'Associazione dei Dirigenti ed Impiegati Tecnici ed Amministrativi di Aziende Agricole e Forestali della provincia di Brescia rappresentata dal proprio Presidente *Majer* dott. *Giuseppe* e dai signori *Brunati* geom. *Luigi*, *Scandola Luigi*, *Facchinetti Onorio*,

si è stipulato il presente contratto provinciale collettivo di lavoro integrativo al Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende agricole stipulato in Roma il 6 agosto 1957.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto decorre dall'11 novembre 1958 ed avrà la durata di un anno e s'intenderà tacitamente rinnovato per uguale periodo di tempo, qualora non venga disdettato con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno da una delle parti contraenti, almeno tre mesi prima della scadenza. Detto contratto resterà in vigore fino al suo rinnovamento.

Art. 2.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto regola i rapporti fra i datori di lavoro conduttori a qualsiasi titolo di aziende agrigole od esercenti attività affini o connesse con l'agricoltura e i dirigenti di aziende agricole e forestali della provincia di Brescia.

Art. 3.

CATEGORIE ALLE QUALI SI APPLICA IL CONTRATTO

Agli effetti del presente contratto sono considerati dirigenti di aziende agricole e forestali coloro che sono investiti di tutti o di una parte importante dei poteri del datore di lavoro su tutta l'azienda, con poteri di iniziativa ed ampie facoltà discrezionali nel campo tecnico o in quello amministrativo od in entrambi, in virtù di ampia procura espressa o tacita e che rispondono dell'andamento dell'azienda al datore di lavoro o a chi per lui.

MINIMI DI STIPENDIO

La fissazione dello stipendio è lasciata alla facoltà delle parti. Tuttavia si reputa opportuno determinare uno stipendio base a carattere provinciale nella seguente misura in rapporto al titolo di studio di cui è in possesso il dirigente:

STIPENDIO ANNUO IN DENARO

Dottori in agraria	L. 837.000
Periti agrari	» 714.000
Tecnici agricoli diplomati	» 652.000
Tecnici agricoli non diplomati	» 620.000

Tali stipendi annui sono comprensivi degli scatti di contingenza maturati sino ad oggi.

Generi in natura: oltre allo stipendio in denaro di cui sopra, verranno corrisposti, in misura uniforme per gli appartenenti alle suddette categorie, le seguenti quantità di generi in natura:

Frumento, quintali 6
Granoturco, quintali 12
Legna secca, quintali 30
Latte, litri 1 giornaliero.

Casa, orto, porcile, pollaio - gratuiti. Nel caso di mancata concessione dell'abitazione con annessi, verrà corrisposta una indennità sostitutiva annua nella misura di L. 10.000.

13ª *mensilità*: viene corrisposta, oltre allo stipendio ed è calcolata sulla base di un dodicesimo dell'ammontare dello stipendio annuo in denaro più valore generi in natura.

Per effettuare i conteggi, riportiamo il valore in denaro dei generi in natura:

Frumento	L. 6.200	al quintale
Granoturco	» 4.265	»
Legna secca	» 690	»
Latte	» 3.865	»

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
Sullo

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 22 MAGGIO 1959 PER GLI IMPIEGATI TECNICI ED AMMINISTRATIVI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI BRESCIA

L'anno 1959 addì 22 del mese di maggio in Brescia presso la sede dell'Unione agricoltori, via S. Martino della Battaglia n. 8,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI di Brescia rappresentata dal proprio Presidente *Bianchi* per. agr. *Domenico* e dai signori *Redaelli Oscar*, Presidente del SINDACATO PROPRIETARI CONCEDENTI A MEZZADRIA; *Onofri* dott. *Camillo*, Presidente del SINDACATO PROPRIETARI CONDUTTORI IN ECONOMIA; *Manfredini* per. agr. *Nevio*, Presidente del SINDACATO AFFITTUARI CONDUTTORI,

e

l'ASSOCIAZIONE DEI DIRIGENTI ED IMPIEGATI TECNICI ED AMMINISTRATIVI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI della provincia di Brescia rappresentata dal proprio Presidente *Majer* dott. *Giuseppe* e dai signori *Brunati* geom. *Luigi*, *Scandola Luigi*, *Facchinetti Onorio*,

si è stipulato il presente contratto provinciale collettivo di lavoro integrativo al Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli Impiegati tecnici ed amministrativi di Aziende agricole e forestali stipulato in Roma il 21 ottobre 1958.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto decorre dall'11 novembre 1958 ed avrà la durata di un anno e s'intenderà tacitamente rinnovato per uguale periodo di tempo, qualora non venga disdettato con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno da una delle parti contraenti, almeno tre mesi prima della scadenza. Detto contratto resterà in vigore fino al suo rinnovamento.

Art. 2.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto regola i rapporti fra i datori di lavoro conduttori a qualsiasi titolo di aziende agrigole od esercenti attività affini o connesse con l'agricoltura e gli impiegati tecnici ed amministrativi di aziende agricole e forestali della provincia di Brescia.

Art. 3.

CATEGORIE ALLE QUALI SI APPLICA

I soggetti ai quali il presente contratto si applica sono gli impiegati tecnici ed amministrativi che collaborano con il conduttore o chi per esso nell'organizzazione dell'azienda nel campo tecnico e amministrativo od in entrambi, con maggiore o minore autonomia di concezione ed apporto di iniziativa nell'ambito delle facoltà loro affidate e secondo le consuetudini locali.

Art. 4.

QUALIFICHE

Sottoagenti - In tale categoria vengono a configurarsi tutti gli impiegati agricoli della provincia di Brescia. Sono infatti coloro che, non essendo dirigenti di aziende, con autonomia di concezione e con apporto di iniziativa, collaborano direttamente con il conduttore o con il dirigente nell'organizzazione dell'azienda per il maggior rendimento dell'attività cui sono preposti.

Il presente contratto si applica agli impiegati che svolgono la loro attività sulle aziende agricole sia nel campo tecnico che in quello amministrativo.

Sono impiegati amministrativi coloro che hanno la responsabilità contabile dell'azienda.

Sia gli impiegati tecnici che amministrativi si considerano di concetto agli effetti dell'applicazione delle norme del contratto nazionale di lavoro mentre non viene tenuta in considerazione la categoria degli impiegati d'ordine in quanto tale categoria non esiste nella provincia di Brescia.

Il trattamento economico per le suddette categorie è il seguente da valere per l'annata 1958-59, ed è comprensivo degli scatti di contingenza verificatisi fino ad oggi.

Sottoagenti amministrativi . . . . . L. 570.000

Generi in natura: oltre allo stipendio in denaro di cui sopra, verranno corrisposti, in misura uniforme per gli appartenenti alle suddette categorie, le seguenti quantità di generi in natura:

Frumento, quintali 6

Granoturco, quintali 12

Legna secca, quintali 30
Latte litri 1 giornaliero.

Casa, orto, porcile, pollaio: gratuiti. Nel caso di mancata concessione dell'abitazione con annessi, verrà corrisposta una indennità sostitutiva annua nella misura di L. 10.000.

13ª *mensilità*: viene corrisposta, oltre allo stipendio ed è calcolata sulla base di un dodicesimo dell'ammontare dello stipendio annuo in denaro più valore generi in natura.

Per effettuare i conteggi, riportiamo il valore in denaro dei generi in natura.

Frumento L. 6.200 al quintale;
Granoturco L. 4.265 al quintale;
Legna secca L. 690 al quintale;
Latte L. 3.865 al quintale.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
11 dicembre 1961, n. **1649.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane di pitturazione e decorazione della provincia di Taranto.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Taranto:

l'accordo collettivo 27 gennaio 1947, relativo alle retribuzioni per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane di pittura e decoratura, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali e degli Artigiani - Sezione degli Artigiani, Categoria Pittori e Decoratori - e il Sindacato Provinciale della Federazione Italiana Lavoratori Edili e Affini;

l'accordo collettivo 16 dicembre 1947, relativo alla gratifica natalizia per gli operai dipendenti dalle aziende artigiane di pittura e decoratura, stipulato dalle medesime parti di cui al predetto accordo 27 gennaio 1947;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 14 della provincia di Taranto, in data 28 aprile 1961, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Taranto:

l'accordo collettivo 27 gennaio 1947, relativo alle retribuzioni per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane di pittura e decoratura;

l'accordo collettivo 16 dicembre 1947, relativo alla gratifica natalizia per gli operai dipendenti dalle aziende artigiane di pittura e decoratura;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi collettivi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane di pitturazione e decorazione della provincia di Taranto.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 11 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 19 *febbraio* 1962
Atti del Governo, registro n. 143, *foglio n.* 170. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 27 GENNAIO 1947 RELATIVO ALLE RETRIBUZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DI PITTURA E DECORATURA DELLA PROVINCIA DI TARANTO

Addì 27 gennaio millenovecentoquarantasette, in Ta-ranto,

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI E DEGLI ARTIGIANI DEL-LA PROVINCIA JONICA - SEZIONE DEGLI ARTIGIANI - CATEGO-RIA PITTORI E DECORATORI, agli effetti del presente accordo rappresentata dal vice presidente dell'Associa-zione stessa sig. *Francesco Albano,* dal presidente della Categoria Pittori e Decoratori sig. *Luigi Schirone,* assistiti dal cav. dott. *Giulio Cesare Cosa,* Segretario generale dell'Associazione e dagli artigiani *Presta Lui-gi, Albano Vincenzo, Maraglino Giovanni, Di Pietro Antonio, Carrino Francesco, Stefanelli Ettore, Carpa-relli Francesco,*

e

il SINDACATO PROVINCIALE DI TARANTO DELLA FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI EDILI ED AFFINI, rappresentata dal suo Segretario sig. *Domenico Lemma,* dal Segretario *...ico Carrano,* assistiti dai lavoratori *Giacolia France-...* del Sindacato Provinciale Lavoratori Pittori sig. *Dome-...co, Galeone Cosimo, Luscarelli Antonio, Fornaro Co-simo, Catapano Amleto, Lupoli Vittorio, Sammaruca Attilio, Candida Angelo.*

Viene stipulato il seguente accordo salariale da va-lere in tutto il territorio della provincia di Taranto, per i lavoratori dipendenti da aziende artigiane di pit-tura e decoratura esercenti la loro attività nella pro-vincia stessa:

Art. 1.

I minimi di paga base da corrispondersi ai lavoratori indicati nella premessa del presente accordo con decor-renza dal primo periodo di paga che viene a scadere subito dopo la data di stipulazione dell'accordo stesso, restano determinati come segue:

		Orarie
operai specializzati	L.	28 —
operai qualificati	»	26 —
operai comuni	»	24 —
manovali	»	22 —

Ai lavoratori verrà anche corrisposta una indennità giornaliera di contingenza nella misura che verrà de-terminata bimestralmente in rapporto alle variazioni del costo di vita in provincia di Taranto, dall'apposita Commissione paritetica costituita presso l'Associazione degli industriali e degli artigiani della provincia Jonica.

		Orarie
apprendisti dai 18 ai 20 anni di età . .	L.	20,40
apprendisti dai 16 ai 18 anni di età . .	»	12 —
apprendisti e garzoni inferiori ai 16 anni di età	»	9,60

Agli apprendisti ed ai garzoni verrà anche corrispo-sta una indennità giornaliera di contingenza determi-nata come al comma precedente e con le seguenti per-centuali di riduzione rispetto alla cifra stabilita per i lavoratori di età superiore agli anni 20:

apprendisti dai 18 ai 20 anni di età . . .	10 %
apprendisti dai 16 ai 18 anni di età . . .	25 %
garzoni inferiori ai 16 anni di età	50 %

Art. 2.

Si intendono per operai specializzati i decoratori ed i pittori, per operai qualificati i verniciatori, aiuto de-coratori, smacchiatori, squadratori, per operai comuni i verniciatori semplici, paratori ed i coloritori a gesso, colla e calce, e per manovali gli imbianchini ed i mano-vali in genere.

Art. 3.

Le Associazioni stipulanti il presente accordo si im-pegnano a concordare, entro un mese da oggi la parte normativa e regolamentare dell'accordo stesso.

Art. 4.

Il presente accordo entra in vigore il 27 gennaio 1947 ed avrà la durata di un anno.

Esso si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno qualora una delle parti non ne dia formale disdet-ta tre mesi prima della sua scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 16 DICEMBRE 1947 RELATIVO ALLA GRATIFICA NATALIZIA PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DI PITTURA E DECORATURA DELLA PROVINCIA DI TARANTO

Il giorno 16 del mese di dicembre dell'anno millenovecentoquarantasette in Taranto

tra

l'Associazione degli Industriali e degli Artigiani della Provincia Jonica - Sezione degli Artigiani - Categoria Pittori e Decoratori, agli effetti del presente atto rappresentata dal Vice Presidente della Associazione stessa sig. *Francesco Albano* e dal Presidente della Categoria sopra indicata sig. *Luigi Schirone*, assistiti dai signori *Vincenzo Albano*, *De Valeris Vincenzo*, *Carrino Francesco* e dal dott. *Giulio Cesare Cosa*, Segretario generale dell'Associazione,

e

il Sindacato Provinciale di Taranto della Federazione dei Lavoratori dell'Edilizia, rappresentato dal suo Segretario, sig. *Domenico Lemma*, assistito dal Vice Segretario sig. *Domenico Turi*, e dai lavoratori;

si è convenuto di corrispondere la gratifica natalizia per l'anno 1947 agli operai dipendenti dalle aziende artigiane di pittura e decoratura nella misura forfettaria di L. 12.000 (dodicimila) per ciascun lavoratore.

Del che si è redatto il presente verbale di accordo che letto e confermato viene sottoscritto.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
Sullo

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. 1650.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane della provincia di Belluno.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741:

Visti, per la provincia di Belluno:

l'accordo collettivo 23 aprile 1947, per gli apprendisti dipendenti da aziende artigiane, stipulato tra l'Associazione Provinciale Piccola Industria e Artigianato e la Camera Confederale del Lavoro;

il contratto collettivo 18 dicembre 1951, e relativa tabella, per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane, stipulato tra l'Associazione Provinciale Piccola Industria e Artigianato, il Comitato Piccola Industria e Artigianato e l'Unione Sindacale Provinciale, la Camera Confederale del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 3 della provincia di Belluno, in data 1 giugno 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività artigiane per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Belluno, l'accordo collettivo 23 aprile 1947, relativo agli apprendisti dipendenti da aziende artigiane, il contratto collettivo 18 dicembre 1951, relativo ai lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo e del contratto anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili, per quanto riguarda le attività artigiane per le quali sono stati stipulati appositi contratti collettivi nazionali, con quelle concernenti la relativa disciplina nazionale.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti le attività indicate nell'accordo e nel contratto di cui al primo comma, della provincia di Belluno.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 11 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 19 febbraio 1962
Atti del Governo, registro n. 143, foglio n. 172 — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 23 APRILE 1947, PER GLI APPRENDISTI DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI BELLUNO

Il giorno 23 aprile 1947, presso la sede della Camera Confederale del Lavoro,

tra

il sig. *Ferruccio Grasselli* ed il sig. *Peterle Giovanni*, all'uopo delegati, rappresentanti l'Associazione Provinciale Piccola Industria e Artigianato,

il sig. *Giovanni Dall'O'*, Segretario Generale della Camera Confederale del Lavoro di Belluno, assistito dal sig. *De Pase Narciso* in rappresentanza dei dipendenti delle Aziende Artigiane, all'uopo delegato,

si è convenuto e stipulato quanto segue:

premessa la funzione educatrice del lavoro ed in speciale modo delle difficoltà create dalle attuali norme sull'apprendistato, specie per quanto riguarda l'artigianato, norme che ostacolano in modo sensibile l'avviamento al lavoro dei giovani operai e di conseguenza la creazione di operai specializzati in possesso di quell'arte tradizionale che ha reso ammirato e rispettato il lavoro dell'artigianato, si è addivenuti all'accordo che riportiamo di seguito:

Art. 1.

DEFINIZIONE

Ai sensi del decreto legge 21 settembre 1938, n. 1906 (*Gazzetta Ufficiale* 27 dicembre 1938, n. 295) sulla disciplina dell'apprendistato, è considerato apprendista chiunque è occupato in una azienda industriale o commerciale e per analogia artigiana con lo scopo di acquistare la capacità necessaria per divenire lavoratore qualificato mediante addestramento pratico e la frequenza, ove siano istituiti, dei corsi per la formazione professionale dei lavoratori, di cui al regio decreto legge 21 giugno 1939, n. 1361.

Sono esclusi dal presente accordo i dipendenti di età inferiore al 20° anno di età che siano esclusivamente impiegati con la qualifica di manovale e uomo di fatica, ecc.

Art. 2.

DURATA DELL'APPRENDISTATO

Il periodo di apprendistato può avere inizio a 14 anni, e la sua durata non può essere superiore di cinque anni ai sensi dell'art. 44, lettera *d*) del regio decreto legge 1° luglio 1926, n. 1130, e deve essere contenuta nei limiti in appresso stabiliti:

— inizio apprendistato anni 14-15: durata dell'apprendistato anni 5;

— inizio apprendistato anni 16-17-18-19-20: durata dell'apprendistato fino al compimento del 21° anno di età.

I limiti sopra fissati si intendono ammessi per qualsiasi arte o mestiere qualora non sia altrimenti stabilito nei contratti di categoria vigenti.

Art. 3.

MINIMI SALARIALI

Il periodo di apprendistato ai fini salariali viene suddiviso in cinque periodi, con i seguenti minimi salariali:

nel primo periodo: nessun compenso obbligatorio, ma libera contrattazione fra le parti;

nel secondo periodo: verrà corrisposto il 20 per cento dei minimi salariali stabiliti per i lavoratori;

nel terzo periodo: verrà corrisposto il 40 per cento dei minimi salariali stabiliti per i lavoratori;

nel quarto periodo: verrà corrisposto il 60 per cento dei minimi salariali stabiliti per i lavoratori;

nel quinto periodo: verrà corrisposto l'80 per cento dei minimi salariali stabiliti per i lavoratori.

Art. 4.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Le diverse quote dell'indennità di contingenza stabilite per i lavoratori dell'industria verranno corrisposte mediante le percentuali di cui all'art. 3 e cioè in relazione al periodo di tirocinio e all'età del medesimo.

N. B. — Sarà applicata anche per questa categoria la scala mobile di legge come per le categorie operai.

Art. 5.

PERCENTUALI PER GRATIFICHE

Sono riconosciuti agli apprendisti delle Aziende Artigiane tutti i diritti dei lavoratori dell'industria per quanto si riferisce a festività infrasettimanali, festivi-

tà nazionali; gratifica natalizia e ferie, le quali, in considerazione delle particolari condizioni delle Aziende Artigiane, è data facoltà ai datori di lavoro di corrispondere dette gratifiche con una maggiorazione sulla paga e sulla contingenza pari al 17 % con decorrenza 1° gennaio 1947.

Art. 6.

Per la risoluzione del rapporto di lavoro si fa riferimento al regio decreto legge 21 settembre 1938, numero 1906 (*Gazzetta Ufficiale* 27 dicembre 1938, numero 295).

Art. 7.

Il presente patto entra in vigore il 1° aprile 1947, ed avrà la durata fino al 1° aprile 1948. Qualora non sia disdettato da una delle parti con lettera raccomandata, si intenderà rinnovato per un anno e così di seguito.

In caso di contestazione della presente regolamentazione deciderà l'Ufficio Provinciale del Lavoro.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 18 DICEMBRE 1951 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI BELLUNO

Addì 18 dicembre 1951, in Belluno, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, con l'intervento del dott. *Arena Francesco*, Capo Servizio Rapporti di Lavoro dell'Ufficio stesso,

tra

l'Associazione Provinciale Piccola Industria e Artigianato, rappresentata dal suo Presidente sig. *Ferruccio Grasselli*, con la partecipazione della Commissione composta dai sigg. *Peterle Giovanni, Rossa Bruno*, assistiti dal sig. *Tomasini Mario*, segretario dell'Associazione stessa;
il Comitato Piccola Industria e Artigianato, rappresentato dal sig. *Ganassin Valentino*;

e

l'Unione Sindacale Provinciale, rappresentata dal suo segretario sig. *Cecchini Francesco*;
la Camera Confederale del Lavoro, rappresentata dal suo segretario sig. *Buttignon Volmaro*;
si è stipulato il presente contratto di lavoro da valere per i lavoratori dipendenti da aziende artigiane, il cui titolare partecipi direttamente al lavoro dell'azienda in ogni forma del lavoro stesso, con esclusione peraltro, in ogni caso, e qualunque sia la dimensione della azienda, del lavoro unicamente amministrativo (clientela, fornitori, contabilità, ecc.), purchè non siano occupati più di otto dipendenti di età superiore ai 18 anni. Il presente contratto si applica altresì a quelle aziende il cui titolare, pur avendo sempre partecipato al lavoro, venga a trovarsi in condizione di non poter esplicare alcuna attività manuale per l'età avanzata o per menomata capacità fisica, e a quelle aziende costituite in società in cui almeno uno dei soci sia in possesso dei requisiti previsti per il titolare di azienda individuale di cui sopra.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente contratto, in quanto già soggetti ad altri contratti, i dipendenti da segherie, occhialerie, barbieri e parrucchieri.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione del lavoratore deve essere fatta in conformità alle norme di legge sul collocamento.

Art. 2.

DOCUMENTI DI LAVORO

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

a) carta d'identità o altri documenti equivalenti;

b) libretto di lavoro;

c) tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie, in quanto ne sia in possesso;

d) libretto per l'assistenza di malattia, in quanto ne sia in possesso;

e) titoli di preparazione professionale con specifico riferimento al rapporto di lavoro:

f) certificato penale rilasciato da non più di tre mesi, ove l'azienda lo richieda;

g) eventuali documenti necessari per usufruire degli assegni familiari.

L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova viene fissato in giorni sei, prorogabili di altri sei giorni, previo accordo fra le parti. Scaduto il periodo di prova il lavoratore si intende assunto in servizio definitivamente dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova. Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

I lavoratori delle aziende cui si applica il presente contratto, vengono suddivisi nelle seguenti categorie:

Operaio specializzato: è operaio specializzato colui che possedendo una capacità tecnico pratica, che si acquista soltanto attraverso il necessario tirocinio o mediante preparazione avuta in scuole professionali, sappia compiere a regola d'arte lavori complessi, richiedenti conoscenza specifica di diverse fasi di lavorazione.

Operaio qualificato: è operaio qualificato colui che è capace di eseguire lavori che necessitano di specifica normale capacità per la loro esecuzione.

Operaio comune: è operaio comune colui che non si trova in possesso dei requisiti richiesti per le qualifiche precedenti.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

Per orario normale di lavoro si intende quello di otto ore giornaliere o di 48 settimanali, con le deroghe ed eccezioni previste dalla legge.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di 8 ore giornaliere o 48 settimanali, o quel maggiore orario delle categorie previste dalla legge.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni di domenica, nelle festività nazionali e nei giorni di riposo compensativo.

E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo.

Il lavoratore che presti la propria opera nei casi previsti dai commi precedenti ha diritto alla retribuzione globale maggiorata dalle seguenti percentuali:

Lavoro straordinario diurno	20 %
Lavoro straordinario notturno . .	35 %
Lavoro festivo	35 %
Lavoro festivo straordinario . . .	45 %
Lavoro festivo notturno	55 %
Lavoro straord. festivo notturno .	65 %

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Art. 7.

RICUPERI SETTIMANALI

Non è considerato lavoro straordinario il ricupero di attività nella misura di un'ora giornaliera, nel termine massimo di 15 giorni dalla ripresa del lavoro.

Art. 8.

RIPOSO SETTIMANALE

Il lavoratore ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica.

Art. 9.

FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

Per le festività previste dall'art. 5 della legge 27 maggio 1949, n. 260 (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre), al lavoratore verrà corrisposta una retribuzione globale pari ad una giornata di lavoro di 8 ore.

Qualora nelle festività predette il lavoratore prestasse la propria opera, è dovuta allo stesso una seconda retribuzione per le ore di effettivo lavoro maggiorata della percentuale prevista per il lavoro festivo.

Sono altresì considerate agli effetti economici a favore dei lavoratori le seguenti festività infrasettimanali:

1° gennaio: Capodanno;

6 gennaio: Epifania;

19 marzo: S. Giuseppe;

Ascensione;

Corpus Domini;

29 giugno: Ss. Pietro e Paolo;

15 agosto: Assunzione;

1° novembre: Ognissanti;

8 dicembre: Immacolata Concezione;

25 dicembre: S. Natale;

26 dicembre: S. Stefano;

Lunedì di Pasqua;

S. Patrono del luogo in cui ha sede l'azienda.

Nella ricorrenza delle predette festività infrasettimanali è corrisposta al lavoratore la normale retribuzione, intendendosi per tale quella che avrebbe percepito se avesse prestato servizio secondo l'orario normale dell'azienda.

In caso di prestazione di lavoro nelle predette giornate, il lavoratore ha diritto, oltre alla normale retribuzione di cui sopra, ad un ulteriore compenso per le ore effettivamente prestate senza alcuna maggiorazione.

Art. 10.

FERIE

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio prestato presso l'azienda, ad un periodo di ferie con retribuzione globale nelle seguenti misure:

giorni 12 lavorativi per anzianità dal 1° al 5° anno compiuto;

giorni 13 lavorativi per anzianità dal 6° al 10° anno compiuto;

giorni 14 lavorativi per anzianità oltre il 10° anno compiuto.

In caso di licenziamento o di dimissioni del lavoratore, questi ha diritto al pagamento delle ferie in ragione di tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni si considerano come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato come ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo compatibilmente con le esigenze del lavoro.

Art. 11.

GRATIFICA NATALIZIA

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio prestato presso l'azienda, alla corresponsione di una gratifica natalizia pari a 200 ore di retribuzione globale.

In caso di inizio o di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, verranno computati al lavoratore tanti dodicesimi di detta gratifica per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni si considerano mese intero.

Art. 12.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE, FESTIVITÀ E GRATIFICA NATALIZIA

In considerazione delle particolari caratteristiche economiche delle aziende definite dal presente contratto, è data facoltà alle aziende stesse di corrispondere ai lavoratori le ferie, festività nazionali e infrasettimanali e la gratifica natalizia, mediante una maggiorazione sulla retribuzione globale pari al 18 % per le ore di lavoro normale effettivamente prestate.

Tale maggiorazione sarà corrisposta in uno con la retribuzione spettante alla scadenza di ogni singolo periodo di paga.

La suddetta percentuale del 18 % risulta così composta:

8 % gratifica natalizia:

5,50 % festività nazionali e infrasettimanali;

4,50 % ferie (12 giorni).

Per i giorni di ferie oltre i 12, previsti dall'art. 10 per i lavoratori aventi una anzianità superiore ai 5 anni, il lavoratore avrà diritto a percepire una o due giornate di retribuzione globale, a parte extra percentuale, a seconda che abbia maturata una anzianità rispettivamente superiore ai 5 o ai 10 anni.

Art. 13.

CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore che contragga matrimonio spetta un permesso della durata di otto giorni consecutivi anche non lavorativi.

L'assegno, che in tale occasione sarà anticipato al lavoratore per conto dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, non sarà comunque inferiore a 56 ore di retribuzione globale.

Resta inteso che la celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo del congedo.

Art. 14.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia od infortunio l'operaio, non in prova, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza interruzione di anzianità. Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio, o la malattia o l'infermità conseguente all'infortunio, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio avrà diritto allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

Uguale trattamento spetterà all'operaio che cada ammalato in periodo di preavviso e sino alla scadenza del preavviso stesso.

Per il caso invece di infortunio verificatosi in periodo di preavviso, vale la norma di carattere generale di cui al primo comma.

Durante il periodo di assenza per malattia od infortunio l'azienda corrisponderà al lavoratore la differenza tra l'importo da essa dovuto per ferie, gratifica e festività e il trattamento economico allo stesso corrisposto dagli Istituti assicuratori per gli stessi titoli.

Art. 15.

ASSENZE

Ogni assenza dal lavoro deve essere giustificata. La giustificazione dovrà essere presentata nel giorno successivo al primo giorno di assenza ove non esista motivo di impedimento legittimo e dimostrato.

Assenze non giustificate sono passibili di sanzioni disciplinari previste in altra parte del presente contratto.

Art. 16.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DELLE MACCHINE, DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

Quanto affidato all'operaio per lo svolgimento del lavoro (macchine, utensili, parti di ricambio, modelli e disegni) dovrà essere usato con la cura e gli accorgimenti tecnici necessari ad evitare rotture e deterioramenti.

Di rotture, guasti o deterioramenti dovuti a colpa o a negligenza, l'operaio potrà essere richiamato a rispondere nei limiti del danno accertato. Parimenti egli risponderà dello smarrimento degli oggetti e del materiale avuto in consegna, sia che lo smarrimento venga constatato durante il rapporto di lavoro oppure nel momento della riconsegna, in caso di dimissioni o di licenziamento.

Delle macchine, utensili, strumenti, materiali, che gli sono affidati per il suo lavoro, l'operaio non potrà fare uso diverso da quello che gli è indicato per l'esecuzione del lavoro stesso.

Espressamente vietati, salve le più gravi sanzioni previste dalle leggi, l'asportazione, l'uso per scopi diversi da quelli insiti nel rapporto di lavoro, di attrezzi, di modelli e disegni anche in copia, ed anche se i diritti dell'azienda non siano specialmente salvaguardati da depositi o brevetti.

Art. 17.

RISARCIMENTO PER DANNI

Verificandosi agli impianti, alle macchine e alla produzione, danni imputabili a colpa o a negligenza dell'operaio, il danno stesso dovrà essere contestato al responsabile con l'esatta indicazione dell'importo in cui si concreta il risarcimento, non oltre un mese dal giorno in cui il danno è stato rilevato.

Se l'operaio non riconoscesse la sua colpa o la riconoscesse solo parzialmente o contestasse la misura del risarcimento, sarà eseguita la procedura stabilita per i reclami e le controversie individuali.

L'importo definitivamente accertato a carico del lavoratore, sarà trattenuto sulla normale retribuzione, in tante rate quante ne occorranno perchè la retribuzione stessa, riferita ad ogni singolo periodo di paga, non risulti ridotta in misura superiore al 20 % del suo importo complessivo.

Art. 18.

TRASFERTE

I lavoratori che per esigenze di lavoro vengano inviati dall'azienda fuori dei limiti del Comune in cui l'azienda stessa ha sede, avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, oltre la normale retribuzione.

Art. 19.

RETRIBUZIONE

Elementi della retribuzione sono: paga base, quota di rivalutazione e indennità di contingenza. Le misure della paga base e della quota di rivalutazione sono quelle di cui alle allegate tabelle. Ogni successiva variazione dovrà essere concordata tra le parti stipulanti.

Per quanto riguarda l'indennità di contingenza, essa verrà corrisposta nella misura attualmente in vigore per il settore industria, seguendone le successive variazioni.

Art. 20.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Tanto il lavoratore in caso di dimissioni, quanto l'azienda in caso di licenziamento, sono tenuti a comunicare alla controparte la data di risoluzione del rapporto di lavoro con un anticipo di almeno sei giorni.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte ad una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Art. 21.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento, non ai sensi dell'art. 25, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore una indennità di anzianità da computarsi in base alle seguenti norme:

a) per anzianità maturata fino al 31 dicembre 1948: ore 16 per ogni anno di servizio prestato;

b) per anzianità maturata dal 1 gennaio 1949 in poi: dal 1° al 4° anno di anzianità: ore 24 per ogni anno di servizio prestato;

dal 5° all'8° anno: ore 32 per ogni anno di servizio prestato;

dal 9° al 12° anno: ore 40 per ogni anno di servizio presta

oltre il 12° anno: ore 48 per ogni anno di servizio prestato.

Le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi, con esclusione delle frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo si intende per retribuzione globale il complesso della paga base, indennità di contingenza e quota di rivalutazione.

L'indennità di contingenza è computata per il calcolo della indennità di licenziamento a partire dal 1° gennaio 1945.

Per il riconoscimento delle maggiori misure di indennità previste dalla lettera *b)* del presente articolo, si terrà conto anche della anzianità di servizio precedentemente maturata al 1° gennaio 1949.

Art. 22.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Al lavoratore dimissionario l'indennità di anzianità prevista dall'art. 21 sarà parzialmente od integralmente corrisposta a seconda dell'anzianità raggiunta nell'azienda nelle misure indicate in appresso:

50 % per anzianità fino a 5 anni;

70 % per anzianità maturata dal 6° al 10° anno;

100 % per anzianità maturata oltre il 10° anno e al compimento del 60° anno se uomini o al 55° anno se donne.

Art. 23.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente contratto può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) multa fino all'importo di tre ore lavorative;

b) sospensione dal lavoro fino a tre giorni;

c) licenziamento senza preavviso nè indennità di licenziamento.

L'impresa, nel comunicare all'operaio i provvedimenti disciplinari adottati a suo carico, deve fornire le relative motivazioni.

I proventi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danno, dovranno essere versati ad un istituto assistenziale di categoria da determinarsi in sede provinciale.

Art. 24.

MULTE E SOSPENSIONI

L'impresa ha la facoltà di applicare la multa nei seguenti casi:

a) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) mancata esecuzione del lavoro secondo le istruzioni ricevute;

c) ritardato inizio o sospensione del lavoro o anticipo della cessazione;

d) introduzione di bevande alcooliche senza averne avuta preventiva autorizzazione;

e) stato di ubbriachezza all'inizio e durante il lavoro;

f) trasgressione in qualunque modo alle disposizioni del presente contratto e mancanze che pregiudicano la disciplina del cantiere.

In caso di maggiore gravità e recidiva nelle mancanze di cui sopra, l'impresa potrà procedere alla applicazione della sospensione.

Art. 25.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

L'impresa potrà procedere al licenziamento senza preavviso nè indennità nei seguenti casi:

a) insubordinazione verso i superiori e gravi offese verso i compagni di lavoro;

b) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro andatura, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;

c) risse nell'interno del cantiere, furti, frodi e danneggiamenti volontari;

d) recidiva in qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente;

e) atti colposi che possano compromettere la stabilità delle opere anche provvisionali, la sicurezza del cantiere e l'incolumità del personale o del pubblico, o costituiscano danneggiamenti alle opere, agli impianti, alle attrezzature ed ai materiali;

f) trafugamento di schizzi, di utensili o di altri oggetti di proprietà del committente;

g) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere;

h) concorrenza sleale per esecuzione di lavori per conto di ditta concorrente o del committente, in permanenza di rapporto di dipendenza con la impresa.

Indipendentemente dal provvedimento disciplinare, l'operaio sarà tenuto al risarcimento dei danni a norma di legge.

Art. 26.

CERTIFICATO DI LAVORO

L'azienda rilascierà all'operaio, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 27.

NORME GENERALI

Col presente contratto non si intendono sostituire le condizioni personali più favorevoli in atto che dovranno in conseguenza essere mantenute.

Per quanto non risulti nel presente contratto, valgono le norme di legge.

Art. 28.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore con la data del 1° gennaio 1952 ed avrà la durata di due anni e cioè fino al 31 dicembre 1953.

Qualora in sede nazionale venga stipulato un contratto per i lavoratori di aziende artigiane, le parti si impegnano di uniformarsi alle norme previste dal detto contratto.

Tabella delle paghe base da valere per tutte le categorie artigianali ad eccezione delle sartorie

	Paga base oraria attualmente in atto	Quota di rivalutazione
UOMINI:		
Operaio specializzato oltre i 20 anni	44,30	18,25
Operaio qualificato oltre i 20 anni	40 —	8,50
Operaio comune oltre i 20 anni	37,80	4,25
Operaio comune fra i 18-20 anni	34 —	3,90
Operaio comune fra i 16-18 anni	26,45	3.10
DONNE		
1ª Categoria sopra i 20 anni	28 —	6 —
1ª Categoria tra i 18 e 20 anni	28 —	4,85
2ª Categoria sopra i 20 anni	26,45	3 —
2ª Categoria tra i 18 e 20 anni	26,45	2,60
2ª Categoria tra i 16 e 18 anni	22,50	2,15
3ª Categoria sopra i 18 anni	24,35	—
3ª Categoria tra i 16 e 18 anni	20,70	—

Visti, il contratto e la tabella che precedono,
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9151727) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.